



universität
wien

MAGISTERARBEIT

Titel der Magisterarbeit

Partizipation von Frauen in Führungspositionen in
Sportorganisationen am Beispiel der Sportunion im Burgenland
Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen an der „Spitze des Sports“

Verfasserin

Miriam Urch, Bakk. rer. nat.

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 066 826

Studienrichtung lt. Studienblatt: Magisterstudium Sportwissenschaft

Betreuerin: Ass. Prof. Mag. Dr. Rosa Diketmüller

Danksagung

Besonders danken möchte ich Frau Ass. Prof. Mag. Dr. Rosa Diketmüller für ihre hervorragende Unterstützung und das tolle Feedback, das mir das Vorankommen in jeder Phase der Diplomarbeit erleichtert hat.

Kurzfassung

Das Thema „Frauen in Führungspositionen“ ist hochaktuell. Mehr und mehr rückt die Situation von Frauen in der Wirtschaft, Politik und Wissenschaft in den Blickpunkt der Öffentlichkeit, auch jene von Frauen im Bereich des Sports und in Sportorganisationen.

Trotz der stetig anwachsenden Anzahl der Frauen, die Sport betreiben und im organisierten Sport teilnehmen, erhöht sich nicht gleichzeitig auch der Anteil der Frauen in den Führungspositionen des Sports. Der Anteil an Frauen in Funktionen und repräsentativen Ämtern von Sportorganisationen ist deutlich geringer als jene der Männer. Diverse Analysen und Studien haben ergeben, dass auch im 21. Jahrhundert Frauen in den Führungspositionen der Sportorganisationen noch immer deutlich unterrepräsentiert sind (Doll-Tepper & Pfister, 2004, S. 1).

Es stellt sich daher die Frage, wieso Frauen zu so einem geringen Anteil in den Ämtern der Sportvereine vertreten sind. Wieso bleibt ein großes Potenzial an personellen Ressourcen ungenutzt? Fehlen den Frauen der Wille und die Motivation, um Führungspositionen einzunehmen? Gibt es unsichtbare Barrieren, die den Weg zur Spitze verhindern?

Vor allem in den letzten Jahrzehnten wurde daran gearbeitet, diese geschlechtsbezogene soziale Ungleichheit zu vermindern. Zahlreiche Strategien und Maßnahmen wurden entwickelt und in einem weiteren Schritt auch umgesetzt, um Frauen wie Männern die Zugänge zu allen Bereichen des Sports zu ermöglichen. Frauenförderung und auch Gender Mainstreaming zielen darauf ab, die Gleichstellung auf allen Ebenen und in allen Handlungsfeldern von Organisationen zu realisieren - das Ziel ist die Chancengleichheit (Hartmann-Tews & Rulofs, 2006, S. 314).

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen des Sports ist unbestritten. Erste Daten legen nahe, dass dies auch bei der Sportunion im Burgenland der Fall ist. Betrachtet man alle Vereine der Sportunion Burgenland, so wird klar, dass es auch hier mehr Funktionäre als Funktionärinnen gibt. Im Rahmen eines Projektes arbeiten zurzeit im Burgenland zwei Dachverbände gemeinsam daran, die Situation von Frauen und Männern zu erheben, nach Gründen für die Situation zu fragen, Vorstellungen für Veränderungen zu diskutieren und darauf aufbauend Maßnahmen zur Optimierung zu setzen. In dieser Arbeit wird der Fokus darauf gelegt, wie sich die Situation für Frauen in der Sportunion Burgenland darstellt, welche Barrieren für die geringe weibliche Beteiligung von Frauen in

Führungspositionen gegeben sind und welche Möglichkeiten der Veränderung von den Beteiligten selbst gesehen werden.

Abstract

The issue “women in management positions“ presently is a highly discussed one. The situation of women receives considerable attention in various fields such as business, politics, science and sports. Concerning the latter it has to be stated that although the number of women doing sports and taking part in organized sports increases, the number of women in management position of sports does not grow correspondingly - so males still constitute the majority. Several studies have shown this underrepresentation of women in management positions (Doll-Tepper & Pfister, 2004, p. 1).

This leads us to the quest for possible reasons. Why is it that a great potential of personal resources remains unused? Are women lacking the will and the motivation to gain management positions? Are there boundaries that prevent them from getting to the top?

Especially in the last decades several initiatives have been started to reduce gender based social inequality. Several strategies have been developed and implemented, to assure access to all areas of sports for men and women equally. Special programs for women and gender mainstreaming intend to create sameness on all organizational levels (Hartmann-Tews & Rulofs, 2006, p. 314).

The underrepresentation of women in management positions in sports is undisputed. An example is shown by the “Sportunion Burgenland”, where there are more male officials than female ones. Within a project two umbrella organizations in Burgenland are cooperating to empirically investigate the situation of women and men, ask for the background reasons, gather and discuss ideas for change, and implement solutions for improvement.

This thesis focuses on the situation of women in the “Sportunion Burgenland”; it discusses the limits women are facing, trying to reach management positions and it points to the ideas for change of the perspective of people within the organization.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	10
1.1.Problem- und Fragestellung	10
1.2.Methode	11
1.3.Kapitelübersicht	12
2. Theoretischer Hintergrund	14
2.1.Konzepte von Geschlecht	14
2.2.Geschlecht als soziale Rolle	17
2.3.Frauen und Männer- Unterschiede in der Lebenssituation	21
3. Sportorganisationen und Geschlecht	28
4. Maßnahmen zur Veränderung	32
4.1.Von Frauenförderung zu Gender Mainstreaming	36
4.1.1.Frauenförderung	38
4.1.2.Gender Mainstreaming	40
4.1.2.1.Gender	41
4.1.2.2.Mainstream	43
4.1.3.Internationaler Entwicklungshintergrund von Gender Mainstreaming	44
4.1.4.Entwicklung von Gender Mainstreaming in der Europäischen Union	45
4.1.5.Chancen und Risiken von Gender Mainstreaming	47
5. Gender Mainstreaming in Organisationen	48
5.1.Implementierung von Gender Mainstreaming	51
5.2.Umsetzungsschritte in Sportverbänden	57
6. Führung des Sports - eine Frage des Geschlechts?	63
6.1.Situation in Österreich	67
6.2.Erwartungen an Führungspositionen	71
6.3.Erklärungen für Unterrepräsentanz von Frauen	73
7. Evaluation	79
7.1.Formen der Evaluation	80
7.2.Evaluationsstandards des Joint Committees	84
8. Projekt „frau-aktiv-vernetzt“	85
8.1.Evaluation des Projektes „frau-aktiv-vernetzt“	89

8.1.1. Soziodemographische Daten	90
8.1.2. Nähe zum organisierten Sport	96
9. Diskussion.....	116
10. Ausblick.....	123
11. Verzeichnisse.....	127
11.1. Abbildungsverzeichnis.....	127
11.2. Tabellenverzeichnis	128
11.3. Literaturverzeichnis	128
11.4. Elektronische Quellen.....	133
12. Eidesstaatliche Erklärung.....	134
13. Anhang.....	135

1. Einleitung

1.1. Problem- und Fragestellung

Im letzten Jahrhundert und vor allem in den vergangenen Jahrzehnten wurde viel geleistet, um die Situation von Frauen in den diversen Bereichen - z. B. in der Wirtschaft, Wissenschaft und im Sport - zu verbessern.

Unterschiedlichste Maßnahmen, Strategien und Projekte wurden und werden auch noch immer durchgeführt, um Chancengleichheit herzustellen. Beispiele hierfür sind einerseits Frauenförderungen und andererseits Gender Mainstreaming, wobei letzteres dazu geführt hat, dass neue Handlungsfelder eröffnet wurden und ein strukturelles Umdenken stattgefunden hat.

Gender Mainstreaming hat als Ziel Normen und Werte, formelle Strukturen und Arbeitsprozesse zum einen auf individueller und zum anderen auf organisationaler Ebene zu verändern (Dahmen & Hartmann-Tews, 2008, S. 258). Obwohl dies zunehmend im organisierten Sport und in den Sportorganisationen thematisiert wird, gibt es in diesem Bereich noch viel zu tun. Ein anschauliches Beispiel dafür, dass auch im Sport noch einiges an Arbeit notwendig ist, bis es zur Gleichstellung von Mann und Frau kommt, ist das folgende: zwar gibt es immer mehr Frauen, die sportlich aktiv sind, dennoch sind die Führungspositionen in den Vereinen und Organisationen häufig von Männern besetzt (Doll-Tepfer & Pfister, 2004, S. 3).

Heutzutage genießen Frauen eine ebenso gute Ausbildung wie Männer und auch Berufstätigkeit ist für Frauen kein Fremdwort. Trotz dieser Tatsachen sucht man oft vergeblich nach der in die Tat umgesetzten Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben (vgl. Schmidt, 2003, S. 1).

Auch auf der Funktionärssebene bei den Vereinen der Sportunion im Burgenland sind die eben aufgezeigten Punkte Realität - Frauen sind auf der Funktionärssebene nicht so häufig vertreten wie Männer (hier werden sowohl die ehrenamtlichen als auch die hauptamtlichen Positionen in Betracht gezogen). Des Weiteren kommt zu dieser so genannten horizontalen Segregation auch noch die vertikale Segregation hinzu.

Mittels eines Fragebogens soll eine Antwort auf die Frage, wieso das eben diskutierte auch in

den Vereinen der Sportunion im Burgenland der Fall ist, gegeben werden können. Wie bereits aufgegriffen wurde, genießen heutzutage Frauen eine ebenso gute Ausbildung wie Männer - deswegen muss die geringe Beteiligung der Frauen in höheren Positionen andere Gründe haben. Genau diese Ursachen sollen ermittelt werden, damit in weiterer Folge Handlungsmaßnahmen abgeleitet werden können.

Auf Grund der eben genannten Tatsachen ergeben sich folgende Fragstellungen:

- Wieso sind in den Vereinen der Sportunion Burgenland deutlich weniger Frauen als Männer tätig?
- Welche Maßnahmen können gesetzt werden, um den Anteil der Frauen in den Führungspositionen zu erhöhen?

1.2. Methode

Die wissenschaftliche Fragestellung wird quantitativ erhoben und ausgewertet und anschließend vor dem Hintergrund der aktuellen fachspezifischen Literatur diskutiert. Die Literaturrecherche erfolgt über die Online Datenbanken der Universität Wien.

Von ca. 1200 Funktionären und Funktionärinnen, die in Vereinen der Sportunion Burgenland tätig sind - sowohl ehren- als auch hauptamtlich - wurden zwar 300 Funktionäre und Funktionärinnen angeschrieben, doch nur 68 haben an der Erhebung teilgenommen. Parallel dazu wurde der gleiche Fragebogen von Thomas Hausmair beim ASVÖ Burgenland verteilt und im Rahmen seiner Diplomarbeit ausgewertet. Die Beantwortung des Fragebogens ist hauptsächlich Online mittels des Online-Systems „Unipark“ geschehen.

In einem weiteren Schritt wurden die ausgefüllten und vollständigen Fragebögen unter Anwendung des Statistikprogramms „SPSS 19“ ausgewertet und zur besseren Veranschaulichung mit dem Programm „Excel 2010“ grafisch dargestellt und beschrieben.

1.3. Kapitelübersicht

Für den theoretischen Teil der vorliegenden Arbeit wurde großteils deutschsprachige Literatur verwendet, auf die ich im Zuge meiner Recherchen gestoßen bin. Hier sind vor allem Bücher, Sammelbände und Studien von Relevanz.

Grundlage des praktischen Teils stellt die Erhebung, an der die Funktionäre und Funktionärinnen der Sportunion Burgenland teilgenommen haben, dar.

Einführend wird das bestehende Problem der Ungleichheit zwischen Männern und Frauen in der heutigen Gesellschaft aufgegriffen. Die beiden Geschlechter sind in der Gesellschaft, in den Köpfen der Menschen, verankert, was wiederum unser Denken und unser Handeln beeinflusst. Individuen sind an bestimmte Rollenzuschreibungen gekoppelt, werden mit spezifischen Merkmalen beschrieben und sie haben diverse, dem Geschlecht entsprechende, Erwartungen zu erfüllen.

Des Weiteren wird im ersten Kapitel auf die Geschlechterverhältnisse, genau genommen auf die „Aufgabenverteilung“ zwischen Männern und Frauen, eingegangen. Sind auch heutzutage die Frauen für die Hausarbeit zuständig und die Männer jene, die der Erwerbsarbeit nachgehen oder hat sich diesbezüglich in den letzten Jahrzehnten etwas geändert?

Auch der Bereich des Sports wird durchleuchtet. Wie steht es hier um die Gleichheit der Geschlechter?

In einem eigenen, dritten Abschnitt werde ich die vorherrschende Situation in Sportorganisationen analysieren. Es wird verdeutlicht, wie sich einerseits die Segregation im Bereich des Sports (aber auch am gesamten Arbeitsmarkt) auswirkt, andererseits wird das Problem des „glass ceilings“ aufgegriffen, da auch dies im Zusammenhang mit der Verteilung von Führungspositionen auf Männer und Frauen steht.

Das vierte Kapitel rückt die Möglichkeiten bzw. die Strategien, die bestehen, um Chancengleichheit herzustellen, ins Zentrum. Nach einem kurzen geschichtlichen Abriss, wird erklärt, was unter Frauenförderung und der Strategie des Gender Mainstreaming verstanden werden kann, was diese bewirken sollen und worauf diese abzielen. Worin liegen die Chancen und worin die Risiken dieser beiden Maßnahmen, die zur Veränderung der Ungleichheit zwischen Männern und Frauen beitragen?

Das fünfte Kapitel beschreibt, worauf geachtet werden muss, wenn Gender Mainstreaming in Organisationen implementiert wird. Vor allem bei der Umsetzung in Sportverbänden gilt es nicht nur die verschiedenen Ebenen zu beachten, sondern auch bestimmte Schritte im Einführungsprozess zu durchlaufen, damit die Einführung von Gender Mainstreaming erfolgreich verläuft.

Ein eigener Punkt gibt Überblick über den Status quo der Verteilung von Führungspositionen auf Männer und Frauen in Österreich. Im Zuge dessen wird auf die Erwartungen, die an Führungskräfte gestellt werden, eingegangen. Ebenfalls wird versucht Erklärungsansätze für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu finden.

Im siebenten Kapitel, das gleichzeitig den Abschluss des theoretischen Teiles bildet, wird der Bereich der Evaluation näher betrachtet. Der Begriff der Evaluation wird erläutert, die unterschiedlichen Formen der Evaluation werden erörtert und es wird klar gemacht, wieso es von großer Notwendigkeit ist, Erhebungen durchzuführen. Die Evaluation spielt eine wichtige Rolle für die Erhebung, auf die im weiteren Verlauf behandelt und analysiert wird.

Der Hauptteil der Arbeit widmet sich der Evaluierung des Projektes „frau-aktiv-vernetzt“, das im Burgenland durchgeführt wurde bzw. noch immer durchgeführt wird.

In einem ersten Schritt wird veranschaulicht, wieso dieses Projekt ins Leben gerufen wurde und worin die Ziele dieses Projektes liegen. In einem zweiten Schritt werden die Fragebögen, die von den Funktionären und Funktionärinnen der Sportunion Burgenland ausgefüllt wurden, evaluiert. Es wird erhoben, wie diese die vorherrschende Situation beurteilen und welche Vorschläge und Handlungsanweisungen sie bezüglich der Veränderung des derzeitigen Zustandes haben.

Der Schluss beinhaltet die Beantwortung der Fragen und die im Laufe der Recherche gewonnenen Erkenntnisse.

2. Theoretischer Hintergrund

2.1. Konzepte von Geschlecht

„Wir leben in einer Gesellschaft die durchgängig zweigeschlechtlich strukturiert ist: Schon vor der Geburt eines Kindes beschäftigt uns die Frage, ob es denn ein Junge oder ein Mädchen werde;...“ (Kugelman, 1996, S. 29).

Unsere westlich-industrialisierte Gesellschaft wird durch Geschlecht bestimmt. Unser Leben wird von unserem Geschlecht „gelenkt“. Der Alltag eines jeden Individuums wird von seinem Geschlecht „beeinflusst“. Doch was wird unter „Geschlecht“ verstanden und welche Rolle spielt es im Leben jedes Einzelnen bzw. jeder Einzelnen?

Bereits vor der Geburt beschäftigen wir uns damit, ob es ein Junge oder ein Mädchen wird; bei der Geburt erfolgt dann umgehend die Zuteilung zu einem der Geschlechter.

In den 1960-er Jahren war man noch davon überzeugt, dass die Zugehörigkeit zu einem der Geschlechter genetisch programmiert, in Körper und Psyche verankert und unveränderbar sei. Diese Sichtweise wurde von den biologistischen Geschlechterdiskursen, die zwischen Sex, dem biologischen, und Gender, dem sozialen Konstrukt, unterscheiden, abgelöst (Heintz, 1997, S. 58ff; zit.n. Doll-Tepper & Pfister, 2004, S. 13).

Heutzutage wird bekräftigt, dass Geschlecht eine soziale Konstruktion ist. Demnach ist die Zweigeschlechtlichkeit nicht „natürlich“, sondern vielmehr diskursiv erzeugt und wird auf Grund gesellschaftlicher Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit immer wieder neu hergestellt. Wir sind die Konstrukteure des Geschlechts; wir sind diejenigen, die „doing gender“ betreiben (Doll-Tepper & Pfister, 2004, S. 13). Menschen werden, unverlierbar aus körperlichen Gründen, als weiblich oder männlich identifiziert, wobei man diese Zuteilung ein Leben lang beibehält. Unsere Gesellschaft ist durch eine kulturell und symbolisch vermittelte Geschlechterdualität und in weiterer Folge durch eine hierarchische Geschlechterdualität, die unsere Lebens- und Handlungszusammenhänge durchdringt, geprägt. Alltägliche Handlungen werden von gesamtgesellschaftlichen Werten, Normen und Deutungsmustern beeinflusst. Menschen müssen sich an „die Regeln halten“, sich sozusagen an diese Geschlechterdualität anpassen und die Anforderungen an Weiblichkeit und Männlichkeit erfüllen (Horter, 2000, S. 47).

Das Denken in den Kategorien „männlich“ bzw. „weiblich“ steht an der Tagesordnung. Nicht nur Individuen sind das „Ergebnis“ von gender; gender - sozial konstruiert, ist „in allen gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen von der Familie bis zur Sprache verankert, in allen Interaktionen verkörpert und von allen Menschen internalisiert und inszeniert“ (Doll-Tepper & Pfister, 2004, S. 13). Das biologische Geschlecht steht mit unterschiedlichsten Assoziationen und Wertungen in Verbindung, die im Zusammenhang mit der kollektiven Symbolik bei der alltagstheoretischen Konstruktion der Wirklichkeit eine überaus große Rolle spielen (Pfister, 1999, S. 140). Tagtäglich wird uns die Zweigeschlechtlichkeit der Gesellschaft vermittelt, was dazu führt, dass wir uns diese aneignen. Menschen müssen sich in diese Geschlechterdualität einpassen und sich „geschlechtergerecht“ verhalten, sowohl in der Alltagswelt, zu Hause, als auch in der Öffentlichkeit.

Gender beeinflusst unser Leben und unser Sein auf unterschiedlichste Weise - es stellt eine bestimmte soziale Ordnung her. Wir eignen uns vorgegebene Rollen und Bilder in lebenslangen Sozialisationsprozessen an und unser Handeln, unsere Interaktionen werden davon beeinflusst.

Simone de Beauvoir (1986, S. 265; zit.n. Baur, Fleischer & Schober, 2005, S. 13) äußerte sich folgendermaßen: „Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es“. Ihrer Meinung nach wurde das Frau-Sein nicht durch ein „biologisch, psychisches, wirtschaftliches Schicksal bestimmt; es sind gesellschaftliche Einflüsse, die dafür verantwortlich sind. Im Gegensatz dazu war sich Sigmund Freud sicher, dass die Anatomie die Erklärung für unser Schicksal ist. Demnach ist die Gleichheit von Frauen und Männern nicht möglich.

Die konstruktivistische Perspektive legt dar, dass Geschlecht nicht als etwas bezeichnet werden kann, das wir sind oder das wir haben, sondern, dass es etwas ist, das wir tun. „*Gender is both something we do and something we think with. Both a set of social practices and a system of cultural meaning*“ (Rakow, 1986, S. 19; zit.n. Doll-Tepper & Pfister, 2004, S. 14). Auch Berger und Luckmann (1977; zit.n. Horter, 2000, S. 47) meinen, dass Menschen die Wirklichkeit produzieren, dass diese sozusagen durch die Interaktion mit der Umwelt hergestellt wird.

Der Prozess sozialer Konstruktion von Wirklichkeit erfolgt nach Berger und Luckmann auf vier Ebenen (1977; zit.n. Kugelman, 1996, S. 16):

Auf der ersten Ebene geschieht dies in Form von „sprachlichen Objektivationen menschlicher Erfahrung“, die nicht unbedingt der Wahrheit entsprechen. Beispiele hierfür wären „Mädchen

können nicht werfen“ oder „Ein Junge weint nicht“. Bilden (1991; zit.n. Kugelmann, 1996, S. 17) meint hierzu, dass bestimmte geschlechtsspezifische Muster kleinen Kindern bereits in non-verbaler Form vermittelt werden. Diese vorsprachliche Ebene wird von Bilden als Ebene 0 bezeichnet.

Die „theoretischen Postulate in rudimentärer Form“ werden als die zweite Stufe angesehen. Durch die Verknüpfung objektiver Sinngefüge kommt es zur Verallgemeinerung und Legitimierung subjektiver Auffassungen. Aussagen wie „Mädchen sollten nicht Fußball spielen, da Männer nur feminine Frauen mögen“ und „das Handballtraining sollte so gestaltet werden, dass Frauen nicht zu viele Muskeln aufbauen, denn, wer mag schon Frauen, die muskulös sind“ wären hier typische Beispiele.

Die dritte Ebene setzt sich aus „expliziten Legitimationstheorien“ zusammen (Berger & Luckmann, 1977, S. 101; zit.n. Kugelmann, 1996, S. 17). Bestimmtes Wissen wird einem expliziten Personenkreis zugeordnet. Früher haben diese Zuteilung gesellschaftlich legitimierte Institutionen übernommen; heutzutage sind es Zeitschriften und Filme, die das „richtige“ Rollenverhalten von Frauen und Männern vorgeben. Die offizielle Theorie grundlegender geschlechtsspezifischer Unterschiede sorgt dafür, dass uns geschlechtsspezifische Unterschiede im privaten als auch im öffentlichen Leben erhalten bleiben. Beispiele hierfür sind Jungen- oder Mädchenspielzeuge und auch die Begründung für den Ausschluss der Frauen aus Führungspositionen, die durch diese Legitimationstheorien geschaffen werden.

Die vierte und damit letzte Ebene ist die der „symbolischen Sinnwelten“- das ist „die höchstmögliche Integrationsebene für all jene widersprüchliche Sinnhaftigkeit, die...inmitten des Alltagslebens der Gesellschaft vorkommt ... Sie ordnet und regelt ... Alltagsrollen, Prioritäten und Prozeduren und rechtfertigt sie zugleich. ... Sie stellt sie in das umfassendste Bezugssystem, das vorstellbar ist“ (Berger & Luckmann, 1977, S. 106; zit.n. Kugelmann, 1996, S. 18). Diese Ebene bildet den Ordnungsrahmen unserer Alltagswelt mit dem Anschein eines Naturgesetzes, obwohl die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit historisch nachgewiesen werden kann. Rollen-, Raum- und Chancenverteilung zwischen Frauen und Männern werden als naturwüchsige Selbstverständlichkeit charakterisiert, was zur Legitimation der Geschlechterdifferenz, die nicht durch die biologischen Unterschiede erklärt werden kann, führt (Kugelmann, 1996, S. 18). So gehört jedes Individuum einer der beiden Kategorien männlich bzw. weiblich an (Bilden, 1991, S. 294; zit.n. Kugelmann, 1996, S. 18).

Diese Differenz, die unterschiedliche Denkweise, wenn es sich um die beiden Geschlechter handelt, ist allerdings nicht nur heutzutage der Fall. Pfister (1999, S. 37) meint in Bezug darauf, dass das „Geschlecht in allen Kulturen und Epochen ein zentrales Kriterium zur Strukturierung der Gesellschaftsordnung“ zu sein scheint.

Die Zweigeschlechtlichkeit ist Teil unserer Gesellschaft, besser gesagt, es ist in dieser verankert, was wiederum maßgebend für unser Denken und Handeln ist. Frauen und Männern werden bestimmte Rollen, die sie erfüllen müssen, zugeschrieben.

2.2. Geschlecht als soziale Rolle

Die soziale Rolle ist ein aus der Soziologie stammender Begriff. Röthig (1983, S. 305) definiert diese als „Gesamtheit der Verhaltensweisen die von Inhabern bestimmter sozialer *Positionen* innerhalb eines gegebenen sozialen *Systems* erwartet werden“. Diese soziale Rolle erlernen wir von klein auf. Bereits während des Prozesses der primären Sozialisation erlernen wir dieses besagte geschlechtsspezifische Verhaltensmuster, das wir dann im Laufe unseres Lebens verfestigen und das auch zur Ausbildung der Geschlechtsidentität beiträgt.

Jeder hat bestimmte Vorstellungen die unterschiedlichen Rollen betreffend; wir haben Erwartungen an bestehende soziale Rollen, sei dies eine zugeschriebene, wie die Geschlechtsrolle, oder eine erworbene, wie sie die Berufsrolle ist, eine fundamentale oder eine periphere Rolle. An jede einzelne Rolle sind so genannte Rollenerwartungen und Rollenvorschriften geknüpft. Da jeder Mensch mehrere Rollen innehat, kann es durchaus sein, dass es zu Rollenkonflikten kommt (Röthig, 1992, S. 387f; Böhm, 2005, S. 541f), denn es ist in der Tat nicht einfach die Erwartungen verschiedener Rollen gleichzeitig zu erfüllen.

Zu den vielen unterschiedlichen Rollen zählt auch die Geschlechterrolle. Nach Kroll (2002, S. 158) versteht man unter Geschlechterrolle „die Summe der von einem Individuum erwarteten Verhaltensweisen als Frau bzw. Mann und damit ein überindividuelles, relativ stabiles und insofern vorhersagbares geschlechtsspezifisches Verhaltensmuster“.

Man hat bestimmte Erwartungen und Normvorstellungen, die von Mann und Frau erfüllt werden müssen. Man wird in dieses System hineingeboren und sofern man sich nicht gemäß

den geschlechtsspezifischen Erwartungen verhält, so wird man im Normalfall von den Eltern darauf hingewiesen.

Wie bereits verdeutlicht, existiert in unserer Gesellschaft das System der Zweigeschlechtlichkeit; man ist entweder Mann oder Frau. Dies kann man sehr schön an der Kleidung erkennen, denn es ist ein Geschlechtersymbol, das kulturell verankert ist. Obwohl im Grunde genommen keine logische Verknüpfung zwischen der Kleidung und dem Geschlecht besteht, tragen in vielen Kulturen Männer Hosen. Natürlich existieren wiederum auch Gesellschaften, in denen Frauen die Hosen vorbehalten sind, was aber nicht heißt, dass sie auch die Macht besitzen. (Wolter, 1994; Lehnert, 1997; zit.n. Pfister, 1999, S. 47).

Wie bereits erwähnt, wird diese Zweigeschlechtlichkeit nicht nur im Alltag, sondern auch im Sport (re-)produziert. Nach Hurrelmann (1994; zit.n. Pfister, 1999, S. 48) ist nicht nur die Um- und Mitwelt im Sozialisationsprozess ausschlaggebend, sondern auch die aktive Rolle des Individuums selbst. Männer und Frauen eignen sich gender an und präsentieren dadurch die symbolische Ordnung (Bilden, 1991; Hilgers, 1994, S. 71; Kampshoff, 1996; zit.n. Pfister, 1999, S. 48). „Die sozialen Zuweisungen der Geschlechterrollen, ihrer Körper- und Bewegungsbilder bleiben den Menschen nicht äußerlich, sondern werden im Laufe von Sozialisationsprozessen verinnerlicht, oder besser gesagt: verleiblicht. Von daher kann die feministische Theorie die Kategorie Geschlecht nur in Zusammenhang mit einem Körperbegriff denken, der sowohl die soziale Konstruktion der zweigeschlechtlichen Körper als auch die individuellen und intersubjektiven Körper- und Bewegungserfahrungen zu fassen vermag.“ (Klein, 1997, S. 109)

Ein wesentliches Moment, das diese Zweigeschlechtlichkeit aufrechterhält, sind Geschlechtsstereotypen. Von unserer Geburt an bekommen wir vermittelt wie Frauen bzw. Männer sind und wie sie zu sein haben. Dies geschieht in Form von Aussagen und Bildern in Form von Werbebotschaften, in Schulbüchern, etc.. Auch wenn wir uns meistens nicht mit den vorgegebenen Bildern identifizieren können, so sind wir in der Lage dazu, diese wiederzugeben. Diese Vorstellungen werden als (Geschlechts-)Stereotypen bezeichnet. Kroll (2002, S. 377) definiert den Begriff Stereotyp als „simplifizierte Vorstellung über relevante Eigenschaften einer Personengruppe, die im Verlauf der Sozialisation als kognitive Wissensbestände übernommen werden.“ Die Wirklichkeit wird durch kognitives Wissen vereinfacht. Auf Grund von Merkmalen wie Geschlecht, Rasse und Alter werden Urteile und Entscheidungen gefällt; man orientiert sich an diesen Merkmalen und verschafft sich einen Überblick. Bestimmte Erwartungen werden an die jeweilige Person gestellt und spezifische

18
Miriam Urch 2012

Zuschreibungen werden getätigt. Demnach besitzen Frauen bzw. Männer bestimmte Eigenschaften wie beispielsweise prosoziales oder aggressives Verhalten.

Nach Baur, Fleischer und Schober (2005, S. 27) sind Geschlechterstereotypen nicht starr, sondern in gewisser Weise wandelbar - je nach gesellschaftlichen Erfordernissen. Man denke nur an den Krieg und die Zeit danach. Während des Krieges waren Frauen in Rüstungsfabriken tätig; nach dem Krieg, als die Männer zurückgekehrt sind, galt diese Arbeit als unweiblich.

Becker-Schmidt (2001; zit.n. Baur, Fleischer & Schober, 2005, S. 27) behauptet, dass auf Grund der Geschlechterstereotypen eine Hierarchie zwischen Männer- und Frauenarbeit und in Folge dessen auch die Zuweisung an Frauen bzw. Männer erhalten bleibt.

Tab. 1: Geschlechterstereotypen

Frauen	Männer
sind personenorientiert, deshalb geeignet für die Sorge um Kinder und Ältere, Kranke	sind sachlich interessiert, deshalb geeignet, um gesellschaftliche Belange zu regeln
sind am Konkreten orientiert, sind Sorgfältig im Kleinen, deshalb für den Profanen Alltag etwa im Haushalt geeignet	haben Überblick und Weitblick, deshalb Für politische und kulturell bedeutende Aufgaben geeignet
sind emotional, deshalb für rationale Planung nicht geeignet	sind rational, deshalb gute Führungskräfte, Planer und Entscheidungsbefugte

Quelle: überarbeitet Becker-Schmidt (2001; zit.n. Fleischer, Baur & Schober, 2005, S. 27)

Fakt ist, dass in unserer Kultur das „Männliche“ und das „Weibliche“ an diesem gemessen und bewertet wird. Es existiert eine Hierarchie zwischen den Geschlechtern (Kugelman, 1996, S. 30)

Personen werden bestimmte Eigenschaften zugeordnet, auf deren Basis bestimmt wird, für welche Tätigkeiten und Positionen Männer bzw. Frauen geeignet bzw. nicht geeignet sind. Die „traditionelle“ Rollenzuschreibung sieht Männer und Frauen folgendermaßen: Männer sind das Oberhaupt und die Ernährer der Familie, sie werden sozusagen mit der Erwerbsarbeit in Verbindung gebracht, knüpfen Kontakte und sind stark, mutig und rational (Kugelman,

1996, S. 57). Gieß-Stüber (2000, S. 89) schreibt: „Männlichkeitsbilder werden um Stärke, Gewalt, Macht, Konkurrenz und Kompetenz konstruiert“.

Tab. 2: Geschlechtscharaktere

Mann	Frau
<i>Bestimmung für</i>	
<i>Außen, Weite, öffentliches Leben</i>	<i>Innen, Nähe, häusliches Leben</i>
<i>Aktivität</i> Energie, Kraft, Willenskraft, Festigkeit, Tapferkeit, Kühnheit	<i>Passivität</i> Schwäche, Ergebung, Hingebung, Wankelmut, Bescheidenheit
<i>Tun</i> selbstständig, strebend, ziel gerichtet, wirksam, erwerbend, gebend, Durchsetzungsvermögen, Gewalt, Antagonismus	<i>Sein</i> abhängig, betriebsam, emsig, bewahrend, empfangen, Selbstverleugnung, Anpassung, Liebe, Güte, Sympathie
<i>Rationalität</i> Geist, Vernunft, Verstand, Denken, Wissen, Abstrahieren, Urteilen	<i>Emotionalität</i> Gefühl, Gemüt, Empfindung, Empfänglichkeit, Rezeptivität, Religiosität, Verstehen
<i>Tugend</i> Würde	<i>Tugenden</i> Schamhaftigkeit, Keuschheit, Schicklichkeit, Liebenswürdigkeit, Taktgefühl, Verschönerungsgabe, Anmut, Schönheit

Quelle: Hausen (2001, S. 166; zit.n. Baur, Fleischer, Schober, 2005, S. 14)

Frauen hingegen tragen die Hauptverantwortung für die Kindererziehung und den Haushalt - sie sind für die soziale Bindung innerhalb der Partnerschaft und Familie zuständig- und sie werden als schwach, zerbrechlich, schüchtern und hilflos beschrieben (Gieß-Stüber, 1999, S. 98ff). Gieß-Stüber (2000, S. 89) ordnet Frauen die Begriffe „Fürsorglichkeit, Einfühlungsvermögen und Emotionalität“ zu.

Nicht nur Verhaltensweisen werden den Geschlechtern zugeordnet, sondern auch kulturelle Objekte wie Kleidungsstücke, Gesten, Körperhaltungen, Namen, Berufe, Frisuren, usw. werden mit Geschlechtsbedeutungen versehen (Hirschauer, 1989; zit. n. Gieß-Stüber, 2000, S. 90).

Agiert ein Individuum als Mann oder Frau, so bestehen in dieser sozialen Interaktion Über- bzw. Unterordnungsverhältnisse (Goffmann, 1994; Hagemann-White, 1993; zit.n. Gieß-Stüber, 2000, S. 91). Natürlich können sich die sozial konstruierten Geschlechtercodes in

Abhängigkeit von der Situation ändern, doch im Grunde genommen stehen sie immer polar und hierarchisch in Beziehung z.B. rational/emotional, stark/schwach; aktiv/passiv.

Das System der Zweigeschlechtlichkeit geht weit in die Geschichte zurück. Menschen mussten diese akzeptieren, sich geschlechtergerecht verhalten und sich demgemäß organisieren. Natürlich ist es im Laufe der Zeit zur Veränderung der Geschlechterrollen gekommen. Denke man nur an die seit Mitte des 19. Jahrhunderts aufgekommene Frauenbewegung als auch an politische Ereignisse wie die Industrialisierung oder die beiden Weltkriege. Es ist gelungen, die Möglichkeiten bzw. die Grenzen innerhalb der Geschlechtsrollen zu verändern bzw. zu erweitern.

Die weibliche Geschlechtsrolle wurde stärker liberalisiert als die männliche. Dadurch haben Frauen beispielsweise die Chancen auf bessere und höhere Bildung als noch vor einigen Jahrzehnten - eine Frau, die studiert, stößt heutzutage in vielen Teilen dieser Erde auf Verständnis und Akzeptanz.

Trotz der Errungenschaften innerhalb der Geschlechterrollen bestehen weiterhin festgefahrene Rollen, die viele Ungleichheiten hervorrufen.

Kugelman (1996, S. 30) schreibt dazu:

„Unterschiede zwischen Frauen und Männern hat es schon immer gegeben. Aber die Geschlechterdichotomie dieser Kultur bedeutet nicht Gleichheit, sondern Hierarchie, ein Machtgefälle zwischen den Geschlechtern. Durch die Zugehörigkeit zur weiblichen Hälfte der Bevölkerung stehen Frauen ökonomisch, politisch und symbolisch auf der tieferen Stufe der Hierarchie“.

Obwohl Frauen schon viele Erfolge in diversen Bereichen verbuchen konnten, sind auch weiterhin viele Benachteiligungen und Ungleichheiten aufrecht, die insbesondere im Sport sichtbar werden.

2.3. Frauen und Männer- Unterschiede in der Lebenssituation

Die Kategorien „weiblich“ bzw. „männlich“ werden sozial konstruiert. Allzu oft wird jeweils eines der beiden Geschlechter als überlegen dargestellt, das andere hingegen als unterlegen

(Lorber, 1999, S. 87). Im Laufe der Zeit hat sich das Geschlechterverhältnis entwickelt und auch verändert. Beispiele hierfür gibt es unzählige. Denke man nur daran, dass vor einigen Jahrzehnten die Frau unterdrückt wurde und in Verhältnissen leben musste, an die man hierzulande in der heutigen Zeit nicht mehr zu denken vermag. Frauen wurden nicht dieselben Rechte zugesprochen wie Männern bzw. besaßen Frauen gar keine Rechte. Oft erlangten Frauen ein bestimmtes Recht erst viel später als Männer- ein Beispiel hierfür wäre das Wahlrecht.

Diverse Fortschritte in Bezug auf Gleichberechtigung konnten schon verbucht werden; nichts desto trotz erfahren Frauen auch heute, im 21. Jahrhundert, noch in den unterschiedlichsten Bereichen Benachteiligungen.

Mit großer Sicherheit kann gesagt werden, dass das Geschlecht ausschlaggebend für die schlechtere Stellung der Frau, sozusagen die zentrale Rolle für die existierende Gesellschaftsordnung, ist. Frauen wurden bzw. werden noch immer in den diversen Lebensbereichen diskriminiert. Geschlecht ist immer präsent, auch wenn es in den diversen Situationen von unterschiedlicher Relevanz ist (Doll-Tepper & Pfister, 2004, S. 13).

In unserem Alltag sind geschlechtsspezifische Trennlinien aufrecht, die unser Leben nachhaltig beeinflussen und in gewisser Weise steuern. Wie bereits verdeutlicht, sind Geschlechterverhältnisse eine gesellschaftliche Konstruktion, die sich mit der Zeit entwickelt hat und die als veränderbar betrachtet wird (Kugelmann, 1996, S. 25).

Nicht nur das Alltagsleben, sondern auch der Sport, hier vor allem Körperbilder und Bewegungsbilder, werden „durch die Brille der Geschlechterdualität wahrgenommen und geschlechtstypisch interpretiert“ (Pfister, 1999, S. 48). Sport wird als weiblich oder männlich angesehen - für viele ist es das „Normalste der Welt“, dass Mädchen an der Gymnastik teilnehmen und Burschen Fußball spielen. Wie ist es, wenn Mädchen Fußball spielen und nicht der Gymnastik nachgehen?

Die Eigenschaftszuweisungen für fußballspielende Mädchen sind sicher andere als jene für Gymnastinnen (Klein, 1997; zit.n Pfister, 1999, S. 49). Es bleibt allerdings nicht nur bei der sozialen Konstruktion der Geschlechterrollen, diese Geschlechterdualität wird im Laufe des Sozialisationsprozesses verinnerlicht oder vielmehr verleblicht (Klein, 1997; zit.n. Pfister, 1999, S. 48).

Obwohl gerade in den letzten Jahrzehnten die Globalisierung und die Individualisierung von Lebensläufen zur Veränderung der Zweiteilung beigetragen haben und sich die

Geschlechterordnung zum Teil geändert hat, erkennt man bei genauerer Betrachtung, dass es sich dabei eher um ein zartes Pflänzchen als um einen handfesten Trend handelt (Kugelman, 2001, S. 25f).

Natürlich gibt es heutzutage immer mehr Frauen, die in den einst „traditionellen Männerberufen“, in öffentlichen Räumen und Machtpositionen, tätig sind. Da frühere Männerberufe eine Abwertung erfahren haben, sind diese zu „Frauenberufen“ geworden; sie haben sozusagen ihr Geschlecht gewechselt.

Obwohl sich im Laufe der Zeit Geschlechtergrenzen teilweise verändert haben, ändert dies, wenn man es genau nimmt, wenig am Bild der Frauen und Frauenberufe auf dem Arbeitsmarkt. Die Marginalisierung dieser besteht auch weiterhin (Doll-Tepper & Pfister, 2004, S. 10f). Dies wird unter anderem durch die vierte Ausgabe des „Jugendmonitors“ (Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, 2011), eine von Wirtschaftsminister Reinhold Mitterlehner in Auftrag gegebene Studie, bestätigt. Bei dieser Erhebung des Familien- und Jugendministeriums wurden 800 Jugendliche zwischen 14 und 24 Jahren zu ihrer Einstellung zu den Themen Familie, Kinder und Beruf befragt. Herausgekommen ist, dass sich vor allem Mädchen und Frauen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf benachteiligt fühlen, vor allem auch deswegen, weil Burschen und Männern teilweise das Bewusstsein für eine gleichberechtigte Rollenverteilung fehlt.

Dass traditionelle Rollenbilder noch immer stark in der Gesellschaft verankert sind, wird dadurch sichtbar, dass mehr als die Hälfte der befragten Mädchen und Frauen sich vorstellen könnte „nur“ für die Familie da zu sein und zur Gänze auf die Karriere zu verzichten.

Seit jeher bestimmt die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung den Lebenszusammenhang von Frauen (Pfister, 1999, S. 237). Die eben genannte Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt ist auf die Industrialisierung im 19. Jahrhundert zurückzuführen (Beck, 1986; zit.n. Doll-Tepper & Pfister, 2004, S. 10) und ist auch heute noch vielfach vorzufinden. Nach Beck (1986; zit.n. Pfister, 1999, S. 237) ist das Bestehen der heutigen modernen Industriegesellschaft nur auf Grund der Kombination von unbezahlter Familien- und bezahlter Erwerbsarbeit möglich.

Nach wie vor wird Frauen, begründet durch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die Verantwortung für den Haushalt und die Kinderbetreuung auferlegt. Eine repräsentative Studie von 1998 hat aufgezeigt, dass auch in der heutigen Generation Hausarbeit eher als Frauensache ausgelegt wird; ebenso sind sie für das „emotionale Funktionieren“ der Beziehung verantwortlich (Pfister, 1999, S. 237f). Beck (1986, zit.n. Pfister, 1999, S. 237)

meint hierzu, dass die Betreuung der Kinder eher selten auf individuellen Entscheidungen beruht.

Obwohl die tägliche Hausarbeit von jedem Individuum verrichtet werden sollte, da kochen, waschen, putzen, einkaufen, etc. eine gesellschaftliche Notwendigkeit darstellen, ist es die Frau, die für diese „Arbeiten“ zuständig ist. Zur Hausarbeit, sozusagen zur selbstverständlichen Pflicht der Frau, kommt auch die Betreuung und Erziehung der Kinder. „Ihre“ Kinder müssen sie von einem Kurs zum anderen bringen, intellektuell fördern, für sie kochen und auch noch sonstige anfallende Aufgaben, die in ihrem „Zuständigkeitsbereich“ liegen, für sie erledigen.

Auf Grund der Doppelbelastung der Frau - hier sind die Erziehungs- und die Erwerbsarbeit gemeint - kommt es häufig dazu, dass Frauen trotz einer qualifizierten Ausbildung ihre Erwerbstätigkeit für einige Zeit unterbrechen müssen - Schwierigkeiten ergeben sich dann beim Wiedereinstieg ins Berufsleben (Pfister, 1999, S. 238ff). Auch Baur, Fleischer und Schober (2005, S. 92) bestätigen, dass Frauen sich zwar immer mehr an der Erwerbsarbeit beteiligen, Männer aber nicht in gleicher Weise die Familienarbeit übernehmen und somit die Frau entlasten.

Frauen erfahren durch die Doppelbelastung Benachteiligungen in unterschiedlichsten „öffentlichen“ Bereichen: hiermit sind Bildung /Ausbildung, Beruf und Verdienst, als auch typische Bereiche der Gesellschaft wie Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Sport gemeint (Klein, 1987, S. 7). Die Untersuchung der Arbeiterkammer Wien (2011, S. 12) belegt, dass im Jahr 2010 der Frauenanteil in den Top 200 Unternehmen Österreichs nur bei 4,4% lag. Es gab einen Rückgang zu verzeichnen, denn im Jahr 2009 lag der Frauenanteil bei 5,3%. Auch beim Verdienst ziehen Frauen den Kürzeren. Zwar lag das mittlere Nettojahreseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen im Jahr 2009 bei 18.333, wobei Frauen nur 14.658 Euro verdient haben; Männer hingegen 21.684 Euro (Bundeskanzleramt, 2011, S. 37).

Es ist empirisch bewiesen, dass Frauen im Vergleich zu Männern schlechtere Arbeitsmarktchancen hinnehmen müssen; dasselbe gilt für den Eintritt in das Erwerbsleben sowie für den Verbleib in diesem, für die Entlohnung, die Aufstiegschancen, die Weiterbildungsmöglichkeiten und die Arbeitsplatzsicherheit (Gottschall, 1995, S. 125).

Mit der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung stehen soziale, finanzielle, persönliche Ressourcen, Statuszuweisungen und Handlungsräume mit Frauen und Männern in Verbindung. Beispiele hierfür sind (Kugelman, 1996, S. 24):

- Reproduktionsarbeit erfährt, im Gegensatz zur produktiven Berufsarbeit, nur geringe Wertschätzung- diese wird nicht bezahlt und auch nicht sozialstaatlich abgesichert.
- Frauen werden für die gleiche Arbeit geringer entlohnt, bei Arbeitslosigkeit erfahren sie eine andere Art von Betroffenheit als ihre männlichen Kollegen - insgesamt wird die Erwerbsarbeit von Frauen geringer wertgeschätzt.
- Frauen sind in der Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, im Bildungswesen und in den Medien unterrepräsentiert.
- Typische weibliche Berufe genießen geringe soziale Anerkennung.

Nicht nur im Alltag wird uns immer wieder bewusst, dass Frauen mit Benachteiligungen zu kämpfen haben; auch im Bereich des Sports ist dies der Fall.

Pfister (1997, S. 40) meint hierzu: „Der Sport spiegelt die in der Gesellschaft herrschende Geschlechterordnung wieder, wobei beide Geschlechter an der Konstruktion und Repräsentation von Männer- und Frauensport beteiligt sind.“ Auch Kugelman (1996, S. 104) äußert sich folgendermaßen: „Sport als gesellschaftliches Feld bildet die Strukturen der Gesellschaft ab“. Das heißt, dass der Weiblichkeitszwang im Sport noch konsequenter und subtiler vorherrschend ist, als in anderen Bereichen des Lebens. „Based on the cultural norms, values and traditions of a society, these structures, hierarchies and arrangements influence sports organisations and shape their ideals and self-definitions as well as their structures“ (Pfister, Doll-Tepper & Radtke, 2005, S. 27).

Betrachtet man den Wettkampfsport, so wird man bemerken, dass es die Männer sind, die diesen dominieren. Frauen müssen in diesem Bereich des Sports um die gleichberechtigte Beteiligung kämpfen, vor allem auch um die Beteiligung in Sportarten, die als männlich gelten. Sie versuchen eine alternative Bewegungs- und Sportkultur zu etablieren (Pfister, 1997, S. 40). Nach Helfferich (1996; zit.n. Gieß-Stüber, 2000, S. 29) und Klein und Palzkill (1998; zit.n. Gieß-Stüber, 2000, S. 29) erfahren Frauen und Mädchen im Wettkampfsport neben Ehre, Selbstbewusstsein und Stolz auf die erbrachten Leistungen ebenso Gewalterfahrungen, Ausschluss von bedeutenden Statuspositionen, Demütigungen und werden als sexualisierte Objekte wahrgenommen. Weil in den Geschlechterentwürfen westlicher Industriegesellschaften, trotz aller Vielfalt, durch die sie inzwischen

gekennzeichnet sind, auch heute noch geschlechtsstereotype Normen und Erwartungen wirksam sind, ist das Handeln von Frauen in „Männerdomänen“ in hohem Maße ambivalent“ (Kleindienst-Cachay & Kunzendorf, 2003, S. 109). Eine dieser Ambivalenzen beinhaltet das Aneignen der Verhaltensweisen, die nach den herrschenden Geschlechtsstereotypen als „männlich“ angesehen werden. Durch die intensive Sportausübung verändert sich der Körper der Frau und entspricht somit nicht mehr den gängigen Gender-Normen (Kleindienst-Cachay & Kunzendorf, 2003, S. 110). Oftmals kommt es dadurch zu einer negativen Bewertung der Sportlerinnen, z.B. werden sie als „Mannsweib“, „Exotin“ oder auch als „Lesbe“ bezeichnet (Kleindienst-Cachay & Kunzendorf, 2003, S. 92; Pfister, 1999; zit.n. Kleindienst-Cachay & Heckenmeyer, 2006, S. 113).

Frauen haben im Leistungssport noch lange keine Gleichberechtigung erfahren. Häufig werden sie von Trainern bzw. Trainerinnen trainiert, die nicht über allzu hohe Qualifikationen verfügen und auch liegt der Verdienst der Sportlerinnen unter jenem ihrer männlichen Kollegen. Im Fußball beispielsweise haben Frauen nicht annähernd die Chance den Verdienst der Männer zu erhalten (Horrigan, 1998, S. 67; zit.n. Anders, 2006, S. 168).

Mit gutem Recht meint Evi Simeoni, dass Frauen auf Grund von weiblicher Selbsthilfe Erfolge zu verzeichnen haben. Der Deutsche Sportbund (1984, S. 78; zit.n. Klein, 1987, S. 50) zitiert wie folgt: „Sie zeigen, welche Energien im Frauen-Leistungssport noch frei werden könnten bei frauen-spezifischer Planung und Behandlung.“

Darüber hinaus bestehen im Sektor des Sports weitere Ungleichheiten- auch was das Trainieren von sportausübenden Personen betrifft, werden Frauen eher den „einfacheren“ Aufgaben zugeordnet. Je mehr Ansehen eine Sportart genießt, desto seltener haben Frauen die Position der Trainerin inne. Diese sind vor allem in den Bereichen des Mädchen- und Frauensports, Familiensports, Jugend- und Behindertensports tätig. Männer hingegen sind, wie bereits erwähnt, eher im Handlungsfeld des Hochleistungssports aktiv (Combrink, Dahmen & Hartmann-Tews, 2006, S. 288).

Zurzeit müssen sich Frauen im Sport mit dem „zweiten Platz“ zufrieden geben. So ist es auch nicht verwunderlich, dass Frauen in der Berichterstattung, die im Zusammenhang mit Sport steht, oftmals „den Kürzeren ziehen“. Obwohl sie Spitzenleistungen erbringen, wird diese Leistung auf Grund von Relativierungen durch den Vergleich zu männlichen Kollegen geschmälert (Gieß-Stüber, 2000, S. 30). Nicht selten kommt es vor, dass Frauen in Berichten als die „Hübsche“, „Schöne“ oder als „Tennis-Beauty“ bezeichnet werden; ihre männlichen

Kollegen hingegen werden mit „das Muskelpaket“, „der Muskelberg“, etc. beschrieben (Hartmann-Tews & Rulofs, 2003, S. 54; zit.n. Rulofs & Hartmann-Tews, 2006, S. 235).

In der *tagesaktuellen* Sportberichterstattung werden hauptsächlich Nachrichten über Männer aufgegriffen- Studien zufolge liegt der Anteil der Berichterstattung über Frauen nicht höher als bei 15% (Rulofs & Hartmann-Tews, 2006, S. 232). Bei Online Sportmedien ist der Anteil sogar noch kleiner- nur rund 6% aller Artikel werden Frauen gewidmet; 94% den Männern (100% Sport). Auch die bildliche Darstellung weist deutliche Unterschiede auf. Männer sieht man häufiger in aktiven Situationen z.B. bei der Sportausübung oder in kämpferischer Auseinandersetzung mit ihren Gegnern, Frauen hingegen werden eher in passiven Situationen gezeigt (Lober, 1999, S. 43; zit.n. Diketmüller, 2009, S. 89; Rulofs & Hartmann-Tews, 2006, S. 234). Durch die Medien, besser gesagt durch ihre Art und Weise der Sportberichterstattung, bleibt die ungleiche Sportsozialisation von Frauen und Männern bestehen.

Unser Leben, unsere Gesellschaft und somit auch der Sport, werden durch eine männerorientierte Sichtweise geprägt. Dies zieht folgende Konsequenzen für den Mädchen- und Frauensport nach sich.

Nach Kraus und Voigt (1993, S. 35) kommt es in den folgenden Bereichen zu Konsequenzen:

- in den generellen Sport- und Wettkampfmöglichkeiten (Mädchen und Frauen stehen heute noch nicht alle Sportarten und –disziplinen offen; es existieren immer noch Einschränkungen, d.h. einige Sportarten können nicht wettkampfmäßig betrieben werden);
- in den Inhalten und Formen der Sportangebote im Breiten- und Freizeitsport;
- in den Inhalten und Formen von Aus-, Fort- und Weiterbildungsarbeit;
- in den Inhalten von Sportwissenschaft und deren Rezipierung;
- in der Verteilung finanzieller und personeller Mittel;
- in der Bewertung des „Sports für Frauen“ in der Öffentlichkeit;
- in der Darstellung des Sports von Frauen in den Medien.

Ungleichheiten sind in unserer Gesellschaft allgegenwärtig. Auch was die Führungspositionen nationaler und internationaler Sportorganisationen angeht, sind es Männer, die in diesen vertreten sind.

Da sich die vorliegende Arbeit mit dem Thema „Frauen in Führungspositionen des Sports“ befasst, soll im Folgenden die Situation in (Sport-)Organisationen erläutert werden.

3. Sportorganisationen und Geschlecht

Obwohl es keine Zweifel daran gibt, dass sich die Situation von Frauen in den letzten Jahrzehnten wesentlich gebessert hat, sozusagen dem „Mythos vom schwachen Geschlecht“ Gegenteiliges entgegengesetzt werden konnte, haben Frauen heutzutage noch immer mit „unsichtbaren“ Barrieren, das heißt mit Faktoren und Prozessen, die den Zugang von Frauen zu Spitzenpositionen verhindern, zu kämpfen (Doll-Tepper & Pfister, 2004, S. I).

Auch im 21. Jahrhundert gehört die Gleichstellung der Geschlechter leider noch nicht zum Alltag - immer wieder wird deutlich, dass sich die Gleichstellung keineswegs in allen Bereichen und auch nicht auf allen Ebenen des Sports durchgesetzt hat. Mit großer Wahrscheinlichkeit ist es nur eine Frage der Zeit, bis sich die Schere der Geschlechterdifferenzen nicht nur im Sport, sondern auch in anderen gesellschaftlichen Feldern geschlossen haben wird- bis dahin ist allerdings noch einiges an Arbeit und Bemühungen erforderlich.

Wie bereits erwähnt sind Geschlechterdifferenzen noch immer präsent. Bereits seit den 1920er Jahren, vor allem aber seit den 1970er Jahren, hat man sich mit den Gründen für das Fehlen von Frauen in Führungspositionen des Sports auseinandergesetzt. Die Erklärungen hierfür sind sehr weitreichend- sie gehen von der Doppelbelastung der Frau bis hin zu „Machtspielen“ (Doll-Tepper & Pfister, 2004, S. 10).

Doll-Tepper & Pfister (2004, S. 10) sprechen von einer „Faustregel“, die besagt, dass je höher die Positionen sind, desto weniger Frauen sind vertreten. Dies gilt nicht nur für den Sport, sondern ist vielmehr am gesamten Arbeitsmarkt zu beobachten - in Bereichen der Politik, Verwaltung, Kultur und Wissenschaft. „Man are over-represented in voluntary organisations and clubs relating to sports, hobbies, military defence, help groups (for example temperance societies), and in politics. Furthermore, men (...) are more active in these organisations and are more often given honorary positions“ (Vogel et al., 2003; Habermann, Ottesen & Pfister, 2004; zit.n. Ottesen & Habermann, 2004, S. 106).

Zahlreiche Studien belegen, dass Industrieländer sowohl durch eine vertikale als auch eine horizontale Segregation des Arbeitsmarktes geprägt sind. Die Mehrheit der Frauen ist auf den unteren Ebenen der Hierarchien und in Berufsfeldern mit niedriger Bezahlung, geringer Arbeitsplatzsicherheit und wenig Aufstiegschancen tätig (vgl. Doll-Tepper & Pfister, 2004, S. 10).

Nimmt man den gesamten Arbeitsmarkt in Betracht, so wird, wie bereits erwähnt, deutlich, dass dieser in doppelter Weise geschlechtsspezifisch geteilt ist - hier sind einerseits die horizontale und andererseits die vertikale Segmentierung gemeint.

Ist von der horizontalen Segmentierung die Rede, so ist darunter die Aufteilung in besser bezahlte und abgesicherte „Männerberufe“ und meist schlechter bezahlte „Frauenberufe“ zu verstehen. Unter der vertikalen Segregation ist die hierarchische Struktur der Berufe gemeint, wobei Männer an der Spitze der Verantwortungs- und Einkommenspyramide angeordnet werden, Frauen hingegen am unteren Ende dieser.

Auch Wilz (2002, S. 58) betont die geschlechtsspezifischen Ungleichstellungen im Bereich der Erwerbsarbeit. Die vertikale und horizontale Segmentierung führt dazu, dass Arbeitsfelder, Aufgabenbereiche und hierarchische Positionen auf Männer und Frauen aufgeteilt werden, sodass immer entweder die Männer oder Frauen in diesen vorherrschend sind. *„Fast jede Arbeitsstätte in modernen Industriegesellschaften weist entweder gender-Trennung oder überhaupt nur Beschäftigte eines gender auf.“* (Lorber, 2003, S. 279) Studien haben ergeben, dass Frauen eher in sozial-pflegerischen Berufen, hier sowohl nebenberuflich als auch ehrenamtlich, und Männer eher in technisch-naturwissenschaftlichen Bereichen arbeiten (vgl. Bundesministerium für Frauen und Jugend 1992, S. 46ff; zit.n. Hartmann-Tews, 1995, S. 79). Hinzu kommt, dass nicht nur seitens der Frauen und Männer Präferenzen bestehen, sondern, dass auch Arbeitsgeber durch ihre Auswahl die vorhandene Segregation mitbestimmen.

Diese Aufteilungen sind auch in Bereichen, in denen die Geschlechter zumindest quantitativ gleichermaßen vertreten sind, vorherrschend. Dies äußert sich in Differenzen und Hierarchien - sozusagen durch bestimmte Qualifikationen und Tätigkeiten -, die entweder Männern oder Frauen zugewiesen werden. So kommt es dazu, dass Frauen in höheren Hierarchiestufen, das heißt in den Führungspositionen, deutlich unterrepräsentiert sind (vgl. Bundesministerium für Frauen und Jugend 1992, S. 46ff; zit.n. Hartmann-Tews, 1995, S. 79). Auf Grund dieses

Sachverhaltes entstehen geschlechtsspezifisch differente kulturelle Verhaltensformen und Muster, die auf das eben Genannte zurückzuführen sind (Wilz, 2002, S. 58).

Bezieht man die vorherrschende Ungleichverteilung auf den Bereich des Sports - hier im Besonderen auf die Führungspositionen des Sports - erkennt man auch hier sowohl eine horizontale als auch eine vertikale Segregation (vgl. Bahlke, Benning & Cachay, 2003; Hartmann-Tews et al., 2003b; Hartmann-Tews & Pfister, 2003; Meck, 2004; IOC 2004, zit.n. Combrink, Dahmen & Hartmann-Tews, 2006, S. 288).

Vergleicht man die Positionen und die damit verbundene Verantwortung wird einmal mehr sichtbar, dass hauptsächlich Männer in Führungspositionen im Bereich des Hochleistungssports und der Öffentlichkeitsarbeit, sowie in leitenden Funktionen, zum Beispiel als Präsident oder Direktor, tätig sind. Frauen sind eher in den Handlungsfeldern anzutreffen, die weniger Ansehen genießen - dies wären beispielsweise Tätigkeitsbereiche im Mädchen- und Frauensport, Familiensport und Jugend- oder Behindertensport (vgl. Radtke & Pfister, 2004, S. 160; Fischer, Pfaffel & Xenodochius, 2003, S. 69f; Fasting, 2003, S. 24; Hartmann-Tews et al., 2003b, S. 69; zit.n. Combrink, Dahmen Hartmann-Tews, 2006, S. 288f).

Was die ehrenamtlichen Führungspositionen in nationalen als auch internationalen Gremien des Sports betrifft, sind auch hier kaum mehr als 20% der Verantwortlichen Frauen. Auch die Position als Trainer bzw. Trainerin ist von dieser Segregation geprägt - je höher die Liga ist, desto häufiger sind es Männer, die diese Position ausüben und je mehr Ansehen eine Sportart genießt, desto seltener sind hier Frauen als Trainerinnen beschäftigt (Combrink, Dahmen Hartmann-Tews, 2006, S. 288).

Fakt ist, dass auch heutzutage noch die Arbeitsmärkte in den Industriegesellschaften geschlechtsspezifisch differenziert und hierarchisiert sind. Folge dessen ist, dass Frauen gegenüber Männern Benachteiligungen erfahren - sie müssen schlechtere Arbeitsmarktchancen hinnehmen und sind, wie bereits zu Beginn erwähnt, auch im Nachteil, was die Entlohnung, die Aufstiegschancen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit betrifft (Gottschall, 1995, S. 125). Im Bereich des Sports äußert sich diese Differenzierung unter anderem dadurch, dass bestimmte Positionen und Funktionen häufiger von Männern bzw. von Frauen besetzt werden. Nimmt man die hauptamtlichen Positionen in Betracht, so sind Männer in Pflege-, Wartungs- und Aufsichtsarbeiten und auch

in der Geschäftsführung überrepräsentiert; Frauen hingegen dominieren Einrichtungen der Sportvereine wie z.B. Vereinsgaststätten und Kindertageseinrichtungen.

Die ehrenamtlichen Führungspositionen sind durch ein ähnliches Bild geprägt, denn auch hier sind Frauen, im Vergleich zu den Männern, seltener vertreten. Frauen haben die ehrenamtlichen Positionen wie Schriftführer/in, Frauenwart/in oder Jugendwart/in inne und sind, im Verhältnis zum Mitgliederanteil, sogar überrepräsentiert. Männer arbeiten eher in den Positionen als Vorsitzende/r. Sportwart/in, Presse, Medien/Öffentlichkeitswart/in und Bezirksvertreter/in. (vgl. Combrink, Hartmann-Tews & Dahmen; zit.n. Combrink, 2006, S. 204f).

Nicht zu vergessen sind Prestige, Macht und Einfluss, die mit einer Position in Verbindung stehen, denn je höher die Position angesiedelt ist, desto mehr Möglichkeiten hat die Person, die in einer solchen Position steht, ihre Ideen einfließen zu lassen, und ihren „Willen durchzusetzen“.

Festzuhalten ist, dass trotz großer Bemühungen seitens diverser Institutionen, kaum ein Bereich innerhalb der Vereine und Verbände besteht, der nicht durch eine horizontale bzw. vertikale Segregation gekennzeichnet ist.

In der anglo-amerikanischen Forschung wurde der Begriff „glass ceiling“ für die vertikale Segmentierung von Berufen und Tätigkeiten geschaffen (Doll-Tepner & Pfister, 2004, S. 11). Dieser Begriff zeigt auf, dass eben nicht beispielsweise gesetzliche Regelungen den Aufstieg von Frauen erschweren und zum Teil verhindern, sozusagen nicht die „sichtbaren“ Barrieren den Frauen im Wege stehen, dass aber dennoch Faktoren und Prozesse bestehen, die den Weg zur Spitze effektiv versperren (u.a. David & Woodward, 1998; Wirth, 2001; zit.n. Doll-Tepner & Pfister, 2004, S. 11). Frauen werden von unsichtbaren Barrieren daran gehindert, sich in Führungspositionen zu behaupten, obwohl sie die Motivation, den Ehrgeiz und die Fähigkeiten, um diese Positionen zu übernehmen, besitzen würden. Sie stoßen gegen eine nicht sichtbare gläserne Decke, die sie nicht durchdringen können. Von dem U.S. Arbeitsministerium wird diese gläserne Decke als „die künstlichen Barrieren, die auf einem einstellungs- oder organisationsbedingten Bias beruhen und qualifizierte Individuen daran hindern, in ihren Betrieben in Leitungspositionen aufzusteigen“ definiert (Martin, L, 1991, S. 1; zit.n. Lorber, 1999, S. 320).

4. Maßnahmen zur Veränderung

Obwohl wir bereits im 21. Jahrhundert angekommen sind, werden wir tagtäglich mit den Benachteiligungen der Frau konfrontiert - nach wie vor bestehen Widersprüchlichkeiten zwischen dem rechtlichen Anspruch und der realen Situation im Leben jeder Frau (Kraus & Voigt, 1993, S. 28). Nicht nur in der Wirtschaft, sondern auch in der Politik und im Sport erfahren sie immer wieder, was es heißt benachteiligt zu werden. Verschiedenste Theorien wurden aufgestellt, um eine Erklärung für die vorherrschenden Ungleichheiten zu finden. In diesem Zusammenhang spielt das Geschlecht eine überaus bedeutende Rolle, denn dieses „scheint in allen Kulturen und Epochen ein zentrales Kriterium zur Strukturierung der Gesellschaftsordnung zu sein“ (Pfister, 1999, S. 37). Kennzeichen für Geschlechterverhältnisse seien nach der Ethnologin Gayle Rubin (zit. in Klinger, 1995, S. 806; zit. n. Pfister, 1999, S. 37) „endless variety and monotonous similarity cross-cultural and throughout history“.

Die heute in den industriellen westlichen Gesellschaften herrschenden Geschlechterdifferenzen reichen weit in die Geschichte zurück. Diese lassen sich bis ins 18. Jahrhundert, als die ersten wissenschaftlichen Diskurse über Geschlechterdifferenzen einsetzten, zurückführen. Weit verbreitet war die Theorie der Polarität der Geschlechtscharaktere. Dem Modell nach bestehen Hierarchien und Gegensätze, wobei der Mann die Norm darstellt und die Frau als „die Andere“ angesehen wird. Der Mann ist das Ideal und die Frau eine Abweichung dessen (Baur, Fleischer & Schober, 2005, S. 14). Damit in Verbindung standen bestimmte Eigenschaften, die Mann oder Frau charakterisierten- dies führte zur Vorstellung der „männlichen Stärke“ und der „weiblichen Schwäche“ (Hausen, 1978; zit.n. Pfister, 1999, S. 38).

Die Jahrhundertwende war durch einen Modernisierungsschub, durch ökonomische und soziale Veränderungen, geprägt. Folge dessen waren unter anderem eine Neugestaltung des Alltagslebens und eine damit einhergehende Trennung von Erwerbstätigkeit und Familie (Pfister, 1999, S. 38; Pfister, 2006, S. 31). Hervorgerufen durch die damaligen gesellschaftlichen Ereignisse kam es Ende des 19. Jahrhunderts bzw. Anfang des 20. Jahrhunderts zur ersten Frauenbewegung oder auch „First Wave Feminism“ (Gerhard, 2009, S. 50). Dazu schrieb Theodor Stanton (1884; zit.n. Gerhard, 2009, S. 49): „...diese Bewegung hat ein ganzes Geschlecht aufgewühlt, sogar die Hälfte der Menschheit. Wie die einströmende

Flut bewegt sie sich in verschiedenen Wellen, und jede einzelne gehorcht dem gleichen Gesetz und trägt ihren Teil dazu bei, die übrigen mitzureißen“. Immer wieder wird man im Zusammenhang mit den Frauenbewegungen auf die Metapher „Welle“ stoßen. Dies soll verdeutlichen, dass die Frauenbewegungen - so wie eine Welle - immer wieder von neuem anfangen, die Erfolge und Rückschläge von den jeweiligen herrschenden politischen Bedingungen abhängen und dass nur die Schwungkraft einer gewaltigen, sich vereinigenden Strömung jahrhundertealte Gewohnheiten, Privilegien und Vorurteile wegzuschwemmen vermag (Gerhard, 2009, S. 50). Vorkämpferinnen weiblicher Emanzipation, Gründungen von Frauenvereinen, Frauenkonferenzen, sozusagen der Kampf um die Gleichberechtigung der Geschlechter, haben einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Lebenssituation von Frauen geleistet. Anfang des 20. Jahrhunderts, nachdem Frauen sich im Ersten Weltkrieg an der Arbeits- und Heimfront profilieren konnten, wird ihnen das Stimm- und Wahlrecht zugesprochen; ebenso das Recht auf Erwerbstätigkeit und das Recht auf Bildung (Frey Steffen, 2006, S. 34ff).

Neben den politischen Errungenschaften konnte man auch im Bereich des Sports Erfolge verbuchen, denn auch dieser wurde von den gesellschaftlichen Veränderungen des 19. Jahrhunderts beeinflusst. Nicht immer waren Frauen aktiv am Sport beteiligt und konnten als Teil der Sportbewegung angesehen werden, im Gegenteil, denn in früheren Zeiten war es „natürlich“, dass Männer - das stärkere Geschlecht - Gymnastik, Turnen und Sport praktizierten. Es war ein Privileg, das Frauen vorenthalten wurde.

Frauenarbeit im organisierten Sport begann Anfang des 19. Jahrhunderts. Bereits ab dem Jahre 1830 existierten Mädchenabteilungen in Turnvereinen und auch Frauenabteilungen sind gegründet worden, wobei Frauen zu der damaligen Zeit noch keinerlei Rechte besaßen (Kraus & Voigt, 1993, S. 29). Erst zu Beginn des 20. Jahrhunderts erlangten sie Selbstbestimmung im Sport und in anderen gesellschaftlichen Bereichen.

Ein Meilenstein der Frauenbewegung des Sports war die 1911 beschlossene Delegationsquote beim Bundesturntag in Hannover. Acht Jahre später, im Zuge der Frauenbewegung 1919, wurde in der Dachorganisation der Turn- und Sportorganisation ein Sonderausschuss für Frauen gegründet. Da ein Großteil der Sportausübenden Frauen waren, wurde in der Satzung der Deutschen Turnerschaft (DT) das aktive und passive Wahlrecht für Frauen festgehalten. Dies stellte aber erst den Anfang dar, denn Gleichberechtigung haben sie dennoch nicht erfahren (Kraus & Voigt, 1993, S. 29f; Doll-Tepper & Pfister, 2004, S. 8).

Wesentliche Veränderungen bezüglich der Mitbestimmung hat es auch zur Zeit der Weimarer Republik nicht gegeben. Wie auch heute noch, wurden schon 1920 Überlegungen angestellt, die erklären sollten, wieso so wenige Frauen in den Entscheidungsgremien des Turnens und Sports vorzufinden seien. Männer begründeten die Unterrepräsentanz von Frauen durch fehlende Kompetenzen, die fehlende Motivation und die geringen Führungsqualitäten. So wie damals ist man auch heute noch der Ansicht, dass Frauen keine Führungsämter übernehmen wollen (Doll-Teppe & Pfister, 2004, S. 9).

Als man sich nach dem Zweiten Weltkrieg um den Wiederaufbau des Sports bemühte, waren es die Männer, die hier das Sagen hatten; Frauen drängte man in den Hintergrund. Auch als es um die Form der Dachorganisation des Sports ging, hatten Frauen keinerlei Mitspracherecht. Diese Entscheidung trafen ausschließlich Männer; sie waren es auch, die dann noch zu guter Letzt in den Leitsätzen über den Sport der Frauen bestimmten.

In all den Jahren gab es diverse Bemühungen, um Gleichberechtigung herzustellen. Sowohl im Deutschen Sportbund, als auch in seinen Mitgliedsorganisationen wurden Frauenausschüsse eingerichtet; dennoch hatten Frauen in den eben genannten Positionen eher weniger zu bestimmen (Kraus & Voigt, 1993, S. 30).

Die zweite oder auch neue Frauenbewegung setzte (in Deutschland) im Zuge der Studentenbewegung, als sozusagen „ein Ableger“ dieser, ein. Nach Gerhard (2009, S. 50) ist diese „Second Wave“ - im deutschen Sprachraum „neue“ Frauenbewegung - 1970 einzugliedern.

Als „neu“ und „autonom“ wurde die zweite Frauenbewegung deshalb bezeichnet, weil man anders als zuvor, nämlich mittels einer traditionellen und zahm gewordenen Politik, vorgehen wollte. Nicht nur Gleichberechtigung und Partizipation wurden verfolgt, sondern auch die Veränderung des bestehenden Systems, eines Systems, das die zwei Geschlechter auf unterschiedliche Art und Weise betrachtet, wurde angestrebt. Eine andere Form der Politik und vor allem die politische Teilhabe der Frauen sollte forciert werden (Gerhard, 2009, S. 110).

Obwohl in den Jahren vor der neuen Frauenbewegung Gesetze zur Gleichstellung der Frau aufgestellt wurden und man Theorie und Praxis zu vereinbaren versuchte, war in der Realität eine erhebliche Diskrepanz zwischen den Gesetzen und der Wirklichkeit vorzufinden. So nahm man diese Unstimmigkeit als Ausgangspunkt für eine institutionelle Frauenpolitik her. Da Frauen noch immer aus den mittleren und oberen Ebenen des wirtschaftlichen,

gesellschaftlichen und politischen Lebens ausgeschlossen wurden, bemühte man sich verstärkt um die rechtliche und soziale Gleichberechtigung dieser. Ziel der „neuen Politik“ war es die Fähigkeiten und Leistungen von Frauen anzuerkennen, Benachteiligungen abzubauen und auch Frauenförderpläne zu entwickeln. Im Zuge dessen wurden Gleichberechtigungsstellen und Frauenreferate eingerichtet und in den Institutionen sind Frauenbeauftragte eingesetzt worden (Kraus & Voigt, 1993, S. 28f). Durch Fördermaßnahmen sollten Frauen gestärkt und ihre Situation erheblich verbessert werden.

Ab dem Jahre 1970 wurden immer wieder Versuche getätigt, um den Anteil der Frauen in den Führungspositionen des Sports zu erhöhen. Die Forderung einer stärkeren Beteiligung von Frauen und Mädchen am Sport, und hier vor allem eine größere Teilhabe von Frauen in den Führungspositionen, kamen auf. Dies führte dazu, dass auf dem Bundestag 1970 die folgende Satzungsänderung - in Bezug auf die Delegation von Frauen zu Mitgliederversammlungen des DSB - entschieden wurde: „Bei Mitgliederorganisationen mit Frauensport sollen weibliche Mitglieder angemessen vertreten sein“ (§7, Absatz 2) (Kraus & Voigt, 1993, S. 30).

Wie hier aufgezeigt wurde, kam es im Zuge der Frauenbewegung unter anderem zu Quotendiskussionen im Bereich des Sports. Diese Regelung sollte gewährleisten, dass den Frauen Führungspositionen zugänglich gemacht werden. Mit dieser Lösung gaben sich die Frauen allerdings nicht zufrieden, denn sie wollten unter keinen Umständen als „Quotenfrauen“ angesehen werden und auch keine „Quotenfrauen“ unterstützen - auf dieses Ergebnis kam man auf den Frauenvollversammlungen des Deutschen Sportbundes (Doll-Tepper & Pfister, 2004, S. 9)

Bedingt durch diese Entscheidung begann die Suche nach Strategien und Lösungsansätzen, die die Erhöhung des Anteils der Frauen in Führungspositionen sicherstellen konnten. Eine Alternative zur Quotierung stellten Frauenförderpläne dar. Vertreterinnen der Frauen im DSB erhofften sich dadurch Unterstützungsmaßnahmen für Frauen und eine Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen. Trotz der Verabschiedung von Frauenförderplänen haben diese keinen wesentlichen Beitrag zur Veränderung der Besetzung der Positionen geleistet (Doll-Tepper & Pfister, 2004, S. 9).

Gegen 1990 stießen die Women's Studies an ihre Grenze. Der Ruf nach neuen Analysekategorien wurde laut (Frey Steffen, 2006, S. 71). Vor allem Judith Butler war es, die die bestehenden Debatten nachhaltig beeinflusst hat. So wurde mit dem Erscheinen ihres Buches „Gender Trouble“ die dritte Welle der Emanzipationsbestrebungen eingeläutet (Frey

Steffen, 2006, S. 75). Die Ideen der zweiten Welle wurden weiterhin in etwas abgewandelter Form verfolgt. Es kam zu einem neuen Denkansatz, wobei ein Analyseansatz gefordert wurde, der die Dominanz- und Geschlechterverhältnisse in ihrer Bedingtheit untersucht und auch verändert (Frey Steffen, 2006, S. 71). Man war der Meinung, dass es notwendig sei auch das männliche Geschlecht in die Debatten miteinzubeziehen.

Ein Paradigmenwechsel fand statt und der Begriff „gender“ wurde definiert. So wurden auch Männer und die Männlichkeit in Diskussionen mit dem Inhalt der Geschlechterverhältnisse einbezogen (Pfister, 1999, S. 39f).

Diese Entwicklungen zeigen, dass jahrzehntelange Bestrebungen bestehen, um Frauen in ihrem Handeln zu stärken und ihnen dieselben Rechte wie Männern zuzusprechen - dies nicht nur am Papier, sondern vor allem im Alltag, das heißt, in den diversen Bereichen des Lebens.

Neue Gesetze wurden verabschiedet, Frauenabteilungen eingerichtet, Frauenvereinigungen gegründet und diverse Strategien und Maßnahmen, wie zum Beispiel Frauenförderpläne und Gender Mainstreaming, wurden entwickelt, um die Benachteiligung der Frau wettzumachen. Bevor allerdings der durchaus wichtige Begriff „gender“ erläutert wird, werden wir uns zunächst einmal dem Bereich der Frauenförderung annehmen.

4.1. Von Frauenförderung zu Gender Mainstreaming

Ein Bereich geschlechtsbezogener sozialer Ungleichheit, den wir im Besonderen betrachten wollen, ist jener des Sports. Schon seit jeher wurden Frauen als das schwächere Geschlecht angesehen. Denken wir zurück an das 18. und 19. Jahrhundert, als Gymnastik, Sport und Turnen von Männern für Männer konzipiert wurden. Frauen hatten hier definitiv nichts zu suchen, denn Gymnastik, Turnen und Sport dienten (unter anderem) der Präsentation und Produktion von Männlichkeit (Pfister, 1997, S. 43f). Männer dominierten und dominieren den Sport- nicht nur quantitativ. Was im Sport gilt, und was nicht, bestimmen die Männer. Auch bei der Präsentation in der Öffentlichkeit, welche Normen und Werte im Sport zählen und welche Sportarten von Frauen ausgeübt werden können, haben sie das Sagen (Pfister, 1997, S. 39). Obwohl Frauen diverse Wege und Möglichkeiten eröffnet wurden, besteht im Zusammenhang mit der Führung des Sports erheblicher Aufholbedarf - hier sind deutlich weniger Frauen als Männer tätig (Dahmen, 2006, S. 317)

Dies waren nur einige Beispiele dafür, womit Frauen in der Realität konfrontiert werden.

Auf Grund der eben genannten Ungleichheiten gab es besonders in den letzten Jahrzehnten verschiedenste Bemühungen, um eine Gleichstellung zwischen Mann und Frau zu erreichen. „Gleichstellung beschreibt die faktische Chancengleichheit von Frauen und Männern. Diese ist dann umgesetzt, wenn Frauen und Männer ihre persönlichen Fähigkeiten und Interessen frei entwickeln können, ohne durch geschlechtstypische Rollenmuster oder sonstige Normen und Regelungen eingeschränkt zu werden.“ (Dahmen, 2006, S. 311).

Zu den Instrumenten der Geschlechtergleichstellung zählen Gleichstellungsgesetze, Quotierungen, Frauenförderpläne sowie Stipendien (Petry, 2006, S. 222).

Im Sport kann man die Gleichstellungsaktivitäten auf drei Komplexe aufteilen (Hartmann-Tews, 2003, S. 277; zit.n. Dahmen, 2006, S. 312):

1. Strukturen zu implementieren, die die Interessen von Mädchen und Frauen im Sport vertreten
2. Mädchen und Frauen den Zugang zum Sport bzw. zu männerdominierten Sportarten, als auch zu Führungspositionen des Sports, zu öffnen und zu erleichtern (Frauenförderung)
3. Gleichstellungsziele in die allgemeine Sportentwicklung (Gender Mainstreaming) integrieren

Seitens vieler Sportorganisationen wurden Anstrengungen getätigt, um Chancengleichheit herzustellen. So kam es dazu, dass in den bedeutendsten Institutionen des Sports organisatorische Strukturen aufgebaut worden sind, die die Kontinuität der Gleichstellungspolitik gewährleisten sollen. Da die Etablierung von Mädchen und Frauen, das heißt die Chancengleichheit, im Sport als verbandsübergreifende Aufgabe angesehen wird, wurde dies in vielen Sportorganisationen in den Satzungen niedergeschrieben. Auf nationaler und internationaler Ebene wurde in zentralen Gremien die Position der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet.

Man ging noch einen Schritt weiter, was dazu führte, dass eigene Institutionen für Frauen im Sport eingerichtet wurden. Beispiele hierfür sind die International Working Group on Women in Sport (IWG), International Association of Physical Education and Sport for Girls and Women (IAPESGW) und European Women and Sport (EWS) (Dahmen, 2006, S. 312f).

Auf Grund der herrschenden Ungleichheitsstrukturen war es von großer Notwendigkeit, dass sich die Gleichstellungspolitik im Sport vor allem auf Mädchen und Frauen konzentriert hat. Frauenförderung, Gender Mainstreaming und diverse Initiativen im Sport, wie auch der eben genannte Aufbau organisatorischer Strukturen in Sportorganisationen, haben dazu beigetragen, dass Mädchen und Frauen nach und nach in den diversen Bereichen im Sport Fuß fassen konnten. Nicht nur die Zahl der weiblichen Sporttreibenden konnte immens erhöht werden, sondern es konnte auch darauf aufmerksam gemacht werden, dass Mädchen und Frauen im Sport spezifischen Bedürfnissen unterliegen (Dahmen, 2006, S. 316f). Ermöglicht wurde dies durch die Änderung der strukturellen Rahmenbedingungen zur Interessensvertretung von Mädchen und Frauen im Sport, da dies eine konsequente Weiterentwicklung von spezifischen Maßnahmen der Frauenförderung zur Folge hatte. Zumal unsere Gesellschaft durch eine Geschlechterdualität geprägt ist, sind in den letzten Jahrzehnten, und hier vor allem in den letzten Jahren, diverse Strategien und Maßnahmen entwickelt worden, um der Ungleichstruktur, die sich in der Benachteiligung der Frauen auswirkt, entgegenzuwirken. Beispiele hierfür wären die Frauenförderung und Gender Mainstreaming.

4.1.1. Frauenförderung

Unter **Frauenförderung** wird „ein Bündel an strukturell wirksamen Maßnahmen verstanden, welche die Ausgangsposition von Frauen im Berufsleben verbessern soll“ (Holzleitner, 2002, S. 11; zit.n. Baur, Fleischer & Schober, 2005, S. 69). Im Gegensatz zu Gender Mainstreaming, wobei ich dieses im Anschluss noch erläutern werde, richtet sich Frauenförderung nur an Frauen und zielt somit auf den Ausgleich bestehender Benachteiligungen dieser. Diverse Maßnahmen sollen dazu beitragen, dass Frauen in ihrem Tun gestärkt und unterstützt werden (Bergmann & Pimminger, 2004, S. 21). Neben dem Aufbau von Strukturen liegt der Fokus der Frauenförderung auf der Gewinnung von Mädchen und Frauen für den Sport - die Aufmerksamkeit der Gesellschaft soll auf die Interessen der Frauen gerichtet werden, sie sollen auf Führungspositionen vorbereitet und in ihrer Arbeit unterstützt werden (Hartmann-Tews & Pfister, 2003; Kluka, 2000; IWG, 1998, 2002, 2006; zit.n. Dahmen, 2006, S. 313). Dabei gilt, dass je früher die Maßnahmen gesetzt werden, desto eher werden Segregationen des Arbeitsmarktes aufgebrochen. Ausgangspunkte stellen konkrete Situationen dar, bei denen die Benachteiligung von Frauen offensichtlich ist. Durch

spezifische Maßnahmen soll die bestehende Ungleichbehandlung so schnell wie möglich beseitigt werden (BMFSFJ, 2004; zit.n. Baur, Fleischer & Schober, 2005, S. 40). Beispiele für Maßnahmen, die sich der Frauenförderung annehmen, sind Breitensportveranstaltungen, die auf die Interessen von Mädchen und Frauen ausgerichtet sind und somit den Zugang zum Sport ermöglichen. Ein ebenso wichtiges Thema ist die Bildungsarbeit, die in Form von Seminaren, Lehrgängen, Fachgesprächen oder Konferenzen abgehalten wird. Zum einen sollen dadurch die Kompetenzen der Frauen gestärkt werden, zum anderen werden Frauen und Männer für Maßnahmen zur Sicherung von Chancengleichheit sensibilisiert. Bei verschiedenen Veranstaltungen können sich weibliche Führungskräfte vernetzen und sich demzufolge gegenseitig unterstützen. Um Frauen auch in der Öffentlichkeit zu stärken, hat man sich der Öffentlichkeitsarbeit angenommen. Diese wird beispielsweise durch Ehrungen von Frauen forciert; gleichzeitig werden Vorbilder geschaffen. Auch als Frauenförderung angesehen werden Mentoring-Programme, wobei das Ziel dieser die Unterstützung von Frauen auf dem Weg in Führungspositionen durch Mentoren und Mentorinnen ist (Dahmen, 2006, S. 313f).

Obwohl Gender Mainstreaming als Strategie grundlegender und breiter als Frauenförderung ansetzt, trägt diese dennoch grundlegend dazu bei, Differenzen in der Gesellschaft aufzuheben. Die Strategie Gender Mainstreaming entstand aus der Erkenntnis, dass die Maßnahmen der Frauenförderung in einem ersten Schritt zwar viel bewirken können - was durchaus als positiv anzusehen ist -, aber diese Frauenfördermaßnahmen nicht ausreichen, um strukturelle Veränderungen herbeizuführen. Speziell, wenn angeblich eine „geschlechtsneutrale“ Politik waltet, die es durchaus versteht strukturelle Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen zu ignorieren und diese dadurch festigt, ist es notwendig, dass Gender Mainstreaming implementiert wird. „Gender Mainstreaming und Frauenförderung sind zwei einander ergänzende Strategien“ (Bergmann & Pimminger, 2004, S. 21). Mittels Gender Mainstreaming werden in den diversen Handlungsfeldern Ungleichheiten aufgedeckt und gleichzeitig wird aufgezeigt, wo frauenfördernde Maßnahmen notwendig sind- das heißt, Gender Mainstreaming geht über frauenfördernde Maßnahmen hinaus.

„GM und spezifische Gleichstellungspolitik ergänzen sich. Sie sind zwei unterschiedliche Strategien für ein und das selbe Ziel, nämlich Gleichstellung der Geschlechter. Beides muss zumindest so lange Hand in Hand gehen, bis es in der gesamten Gesellschaft eine echte Kultur und einen tatsächlichen Konsens über die Gleichstellung der Geschlechter gibt.“ (EU-

ExpertInnen für Gender Mainstreaming, 1998; zit.n. Weg¹).

Dies bedeutet, dass Maßnahmen der Frauenförderung und Gender Mainstreaming nebeneinander bestehen und agieren, um das Ziel „geschlechtergerechte Organisationen“ zu verfolgen.

4.1.2. Gender Mainstreaming

In unserer Gesellschaft ist das Geschlecht nicht nur ein individuelles Personenmerkmal, sondern es dient viel mehr dazu uns einen Platz in der Gesellschaft zuzuordnen. Bereits bei unserer Geburt erfolgt umgehend die Zuteilung zu einem der Geschlechter. Entsprechendes Spielzeug und entsprechende Kleidung werden gekauft und spezifische Erlaubnisse werden erteilt - je nach Geschlecht, dies versteht sich von selbst. Unsere sozialen Beziehungen, die persönliche Identität werden dadurch geprägt, und eine jeweils „passende Rolle“ wird uns zugemessen. Allzu oft führt diese Zuteilung zur Ungleichheit zwischen Männern und Frauen, sodass diese unterschiedliche Rollen und Positionen in der Gesellschaft, Politik und Wirtschaft einnehmen (müssen).

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in „männliche“ Erwerbsarbeit und „weibliche“ Familienarbeit stellt die zentrale Dimension zwischen Männern und Frauen dar. Da wir bereits das 21. Jahrhundert schreiben, wäre die etwas neuere bzw. „modernere“ Form der Arbeitsteilung eine Art Kombination - Männer nehmen sich der Erwerbsarbeit an und Frauen leisten Erwerbs- und Familienarbeit (Bergmann & Pimminger, 2004, S. 19). Vergeblich sucht man die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann. Weder in Bezug auf Einkommen, Anerkennung und Wertschätzung noch auf der Ebene der Entscheidungs- und Machtstrukturen ist die Gleichstellung realisiert.

Diese Ungleichheiten sind aber nicht allein durch natürliche Unterschiede zu erklären, sondern werden von der Gesellschaft gemacht, das heißt, dass nicht nur ein biologisches (engl. „sex“), sondern auch ein soziales Geschlecht (engl. „gender“) besteht. Auf Grund der Unterscheidung ist es möglich, durch unterschiedlichste Maßnahmen und Strategien diese Ungleichstellung zwischen Mann und Frau zu verdeutlichen, diese aufzubrechen und zu

¹ <http://www.g-i-s-a.de/res.php?id=130>

verändern (Bergmann & Pimminger, 2004, S. 18).

Unterschiede bewusst wahrzunehmen, zu berücksichtigen und diese abzubauen, dies soll mittels Gender Mainstreaming erreicht werden.

4.1.2.1. Gender

Ob zur Evaluierung der Gender-Bedürfnisse im Sport oder zur Einführung der Gender-Perspektive im Betrieb, es ist kaum ein gesellschaftlicher Bereich vorhanden, der nicht von gender markiert ist. Doch was bedeuten Gender und Gender Mainstreaming eigentlich? Was kann man unter diesem Begriff verstehen?

Aus linguistischer Perspektive betrachtet, werden mit dem englischen Begriff gender nichts anderes als die grammatischen Klassen „männlich“, „weiblich“ und „sächlich“ bezeichnet (Soiland, 2004, S. 97). Bis heute gibt es im Deutschen keine adäquate Übersetzung dafür; ursprünglich bezog man sich eben auf das grammatische Geschlecht der Substantive (Kroll, 2002, S. 141; Soiland, 2004, S. 97).

In der Frauen- und Geschlechterforschung allerdings beschreibt dieser Begriff weitaus mehr als das grammatikalische Geschlecht. Bei Personen, die sich mit diesem Begriff und eigentlich mit diesem Bereich noch nicht auseinandergesetzt haben, kann es hier schnell zu Missverständnissen kommen.

Wie bereits zu Beginn behandelt, sind in unserer Gesellschaft diverse Ungleichheiten zwischen Frau und Mann vorherrschend, die nicht auf natürliche Unterschiede zurückgeführt werden, sondern in Wirklichkeit von der Gesellschaft kreiert worden sind. Aus diesem Grund muss man zwischen „sex“ und „gender“ unterscheiden (Bergmann & Pimminger, 2004, S. 18).

„›Geschlecht‹ ist ein Wort, das sich auf die biologischen Unterschiede zwischen männlich und weiblich bezieht (...). ›Gender‹ hingegen ist eine Sache der Kultur: es bezieht sich auf die soziale Zuordnung von ›maskulin‹ und ›feminin‹.“ (Oakley, 1972; zit.n. Frey, 2003, S. 31).

Durch diese Betrachtungsweise wird darauf aufmerksam geworden, dass vieles, was wir als selbstverständlich ansehen - z.B. „typisch Frau“ bzw. „typisch Mann“ - im Grunde genommen durch unsere Gesellschaft bestimmt wurde, wobei wir diese Sichtweise im Laufe

der Zeit verinnerlicht haben, sodass sie uns heutzutage „normal“ erscheint (Bergmann & Pimminger, 2004, S. 18).

Mit „sex“ ist das biologische Geschlecht gemeint, mit „gender“ hingegen das soziale. Ist also von Gender die Rede, so geht man davon aus, dass Geschlecht keine angeborene Kategorie ist, sondern dass Geschlechterrollen soziale Konstrukte sind und dass es im Laufe der Sozialisation zum Erwerb des Geschlechts kommt. Damit meint man die gesellschaftlichen Geschlechterrollen, man hat gewisse Erwartungen und Vorstellungen von Frauen und Männern. Dieser Auffassung nach sind „Weiblichkeit und Männlichkeit historisch-zeitgebundene Konstruktionen“ (Kroll, 2002, S. 141). „Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es.“ (Beauvoir, 1986, S. 265; zit.n. Baur, Fleischer & Schober, 2005, S. 13).

Immer wieder kommt es vor, dass wir alles aus einer Perspektive betrachten, die „männlich“ ist und die „geschlechtsneutrale“ außer Acht lassen (Bergmann & Pimminger, 2004, S. 20). Durch diesen Blick haben wir uns bestimmte Verhaltensweisen angeeignet, die es zu durchbrechen gilt, damit die Gleichstellung gewährleistet werden kann.

„Gender regelt die Sozialbeziehungen im Alltag wie auch die umfassenderen sozialen Strukturen wie soziale Klassen und die Hierarchien bürokratischer Organisationen“ (Lorber, 1999, S. 47; zit.n. Paseka, 2008, S. 28).

Jeden Tag aufs Neue wird gender durch menschliche Interaktion geschaffen; es ist etwas, das vom Menschen produziert wird (West & Zimmermann, 1987; zit.n. Lorber, 2003, S. 55). Gerade, weil gender gemacht wird - „doing gender“ -, es sozusagen eine soziale Konstruktion ist, kann sich diese im Verlauf der Zeit ändern und- was vielleicht noch wichtiger- kann dies von jedem Individuum geändert werden. Sex gilt als das Unveränderliche, gender hingegen als das Veränderliche und der kulturell, psychologisch und sozial geformte Teil des Frau- bzw. Mann-Seins, den man bewusst nach den Grundsätzen unserer Gesellschaft gestalten kann (Baur, Fleischer & Schober, 2005, S. 13).

Ein überaus wichtiger Aspekt in Bezug auf gender ist, dass dieses nicht nur Frauen und ihre Lebenssituation in den Mittelpunkt stellt, das heißt, dass Gleichstellung nicht das Problem der Frauen darstellt, sondern Frauen und Männer in gleicher Weise davon betroffen sind (Paseka, 2008, S. 28f; Bergmann & Pimminger, 2004, S. 21). Es sind nicht die Frauen, die sich verändern und anpassen müssen, sondern es sind die bestehenden Strukturen, die so allgegenwärtig sind, sodass wir sie bereits als etwas „Normales“ wahrnehmen, die aufgebrochen und angepasst werden müssen. Nur so kann Gleichstellung erreicht werden.

4.1.2.2. Mainstream

Wörtlich übersetzt bedeutet der Begriff „Mainstream“ „Haupttrichtung bzw. Hauptstrom“ (Paseka, 2008, S. 29). Durch Mainstreaming, was so viel wie „die Haupttrichtung mitbestimmen“ heißt, soll das, was der größte Teil der Gesellschaft tut, denkt und glaubt, beeinflusst werden. Die Institutionen des Mainstreams, wie Politik, Verwaltung, Recht und Beschäftigungs- und Bildungssystem sollen ein bestimmtes Denken und Handeln übernehmen und es als Selbstverständlichkeit ansehen. Alle Handlungen und Entscheidungen, die durchgeführt werden, sollen den Aspekt des „gender“ berücksichtigen - dem soll auf allen Ebenen, wie auch in allen Phasen der Umsetzung Beachtung geschenkt werden; sowohl auf personaler als auch auf organisationaler Ebene (Baur, Fleischer & Schober, 2005, S. 39; Paseka, 2008, S. 29).

Gender Mainstreaming beginnt auf individueller Ebene und genau aus diesem Grund wird jede Person dazu aufgefordert, in ihrem Arbeits- und Verantwortungsbereich die Umsetzung von Gender Mainstreaming voranzutreiben.

„Gender Mainstreaming is the (re)organisation, improvement, development and evaluation of policy processes, so that a gender equality perspective is incorporated in all policies at all levels and at all stages, by the actors normally involved in policy-making“ (Council of Europe, 1998; zit.n. Paseka, 2008, S. 27).

“Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle normalerweise an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen“ (Europarat, 1998; zit.n. Paseka, 2008, S. 28).

Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern bestehen in allen Bereichen und auf allen Ebenen und genau das will man mittels Gender Mainstreaming verändern. Soziale Ungleichheiten sollen bewusst wahrgenommen, aufgedeckt und berücksichtigt werden. „›Mainstreaming‹ ist eine ›Denkrichtung‹, bei der die bislang ausgeblendeten Geschlechterverhältnisse sichtbar werden“ (Stiegler, 2005, S. 32; zit.n. Paseka, 2008, S. 29f)

Nicht nur Frauen und Frauenabteilungen sollen sich des Themas der Gleichstellungspolitik annehmen, sondern jeder Einzelne und jede Einzelne wird dazu aufgefordert sich mit diesem

Thema auseinanderzusetzen, denn nur so können wir die Strukturen unserer Gesellschaft verändern.

Die Geschlechtergleichstellung soll in unserer Gesellschaft zur Selbstverständlichkeit werden, damit geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen überwunden werden können, strukturelle Ungleichheiten abgebaut und die Gleichstellung gefördert wird“ (Bergmann & Pimminger, 2004, S. 21). Unterschiede werden nicht hingenommen, sondern man sucht nach den Ursachen dieser. Damit dieses Ziel erreicht werden kann, ist eine Integration von Gender Mainstreaming in alle Bereiche des politischen Lebens, jeglicher durchgeführter Aktivitäten und Maßnahmenbereiche von Nöten.

Die Einführung des Gender Mainstreaming in Organisationen für Männer und Frauen kann einen Weg zur Änderung der Organisationskultur sein (Doll-Tepper & Pfister, 2004, S. IV).

4.1.3. Internationaler Entwicklungshintergrund von Gender Mainstreaming

Der Begriff des „Gender Mainstreaming“ ist zum ersten Mal bei der 3. Weltfrauenkonferenz in Nairobi 1985 im Zusammenhang mit den Rechten und Wertvorstellungen der Frau und deren Rolle in der Entwicklungsarbeit aufgetreten (Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting, 2007). Zehn Jahre später, im Zuge der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking 1995, wurde Gender Mainstreaming als Strategie der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen, verankert. Die Organe der Vereinten Nationen wurden dazu aufgefordert die „gleichberechtigte Mitwirkung von Frauen an den wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und politischen Entscheidungsprozessen“ zu sichern, sozusagen dieses Konzept in die Aktionsplattform aufzunehmen (Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting, 2007). Hauptaugenmerk lag auf einer geschlechtsspezifischen Betrachtungsweise von Entscheidungen und deren Folgen. Damit die Umsetzung der Aktionsplattform überwacht werden konnte, wurde bei den Vereinten Nationen eine „Abteilung zur Förderung der Frau“ eingerichtet.

Im Jahr 2000 wurden in einem weiteren Schritt einerseits fünf Forderungen in das Abschlussdokument von Peking hinzugefügt, andererseits die volle Teilhabe von Frauen an Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen in der Entwicklungszusammenarbeit und in

Friedensprozessen vereinbart (Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting, 2007):

- Die Gender-Perspektive soll in die Budgetplanungen aufgenommen werden
- Alle öffentlich Bediensteten sollen an Gender-Trainings teilnehmen
- Die Gender-Perspektive soll in die Einwanderungs- und Asylpolitik sowie Gender-Analyse von Verbrechenstatistiken als Basis für frauenbezogene Verbrechenverhütungspolitik aufgenommen werden
- Unbezahlte Arbeit soll gleichmäßig auf Frauen und Männer aufgeteilt werden (Hausarbeit, Kindererziehung)
- Die Gender-Perspektive soll in die Arbeit aller UN-Menschenrechtskomitees aufgenommen werden

4.1.4. Entwicklung von Gender Mainstreaming in der Europäischen Union

Innerhalb der Europäischen Union (EU) wurde die Gleichstellung von Frauen und Männern erstmals in den 1970er Jahren thematisiert. Die darauf folgenden Jahre waren von einem intensiven Bedürfnis nach Gleichbehandlung geprägt und so kam es, dass diverse Richtlinien, die die Gleichbehandlung sichern sollten, verabschiedet wurden. Trotz unterschiedlichster Bestimmungen erzielte man nicht das gewünschte Ergebnis und so wurden weitere spezifischere Maßnahmen formuliert und auch durchgeführt - der Benachteiligung der Frau sollte ein Ende gesetzt werden. Dies stellte den Beginn einer frauenorientierten Politik dar, wobei im Mittelpunkt der Arbeit alles stand, was die Situation der Frau verbessern würde. Die Annahme war, dass man direkt an der Wurzel ansetzen müsse, nämlich dort, wo das Problem liegt: bei den Frauen.

Spezifische Maßnahmen wurden in Angriff genommen - so beispielsweise im Bereich der Schul- und Berufsausbildung, der Kinderbetreuung, der Diskriminierung in den Medien, etc. -, wobei diese auch „nur“ ein Schritt Richtung Gleichbehandlung darstellten.

Es war Zeit für eine neue Ära - nämlich die des Gender Mainstreaming. Der Blick lag auf dem System und den Strukturen selbst, auf den Beziehungen zwischen Frauen und Männern und auf ihren individuellen Bedürfnissen (Europäische Kommission, 2005).

Gender Mainstreaming wurde im Jahre 1997, der Festlegung der Amsterdamer Verträge, in das Primärrecht der Europäischen Union aufgenommen und hat sich dadurch ab 1999, dem Inkrafttreten der genannten Verträge, zur Leitlinie der EU-Gleichstellungspolitik entwickelt.

Auf Grund der Geschehnisse in Bezug auf Gleichstellung wurde Gender Mainstreaming auch in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten zu einem immer wichtigeren Ansatz, welcher bereits in diversen Bereichen Einzug gefunden hat. So erwartet man auch von Österreich, dass es die Strategien des Gender Mainstreaming umsetzt - schließlich haben wir uns politisch und rechtlich dazu verpflichtet (Bergmann & Pimminger, 2004, S. 15f). Die gesetzliche Grundlage für den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz stellen der Artikel 2 des Staatsgrundgesetzes und der Artikel 7 des Bundes-Verfassungsgesetzes dar. 1998 haben sich der Bund, die Länder und auch die Gemeinden, durch die Verankerung der Gesetze in der Bundesverfassung, zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern bekannt. Bestehende Ungleichheiten sollen durch die Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung beseitigt werden.

In der österreichischen Bundesverfassung Artikel 7 heißt es (Bundeskanzleramt, 2003):

Artikel 7.

(1) Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.

(2) Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.

(3) Amtsbezeichnungen können in der Form verwendet werden, die das Geschlecht des Amtsinhabers oder der Amtsinhaberin zum Ausdruck bringt. Gleiches gilt für Titel, akademische Grade und Berufsbezeichnungen.

(4) Den öffentlichen Bediensteten, einschließlich der Angehörigen des Bundesheeres, ist die ungeschmälerte Ausübung ihrer politischen Rechte gewährleistet.

4.1.5. Chancen und Risiken von Gender Mainstreaming

Trotz aller Bemühungen kann es vorkommen, dass es nicht zu positiven Gleichstellungseffekten kommt (Baur, Fleischer & Schober, 2005, S. 44). Die junge Strategie des Gender Mainstreaming kann man nicht als Synonym für Erfolgssicherheit verstehen, sondern sie ist vielmehr eine Strategie, die weiterer Diskussionen und Rahmenbedingungen bedarf, damit zweckmäßige Ziele erreicht werden können.

Weg (2003, S. 51; zit.n. Baur, Fleischer & Schober, 2005, S. 44) äußert sich hierzu folgendermaßen: „Gender Mainstreaming ist (nur) der Weg und nicht das Ziel. Gender Mainstreaming charakterisiert eine neue Methode für Gleichstellungspolitik, ersetzt aber nicht die politisch-inhaltliche Zielbestimmung. Was unter Geschlechterdemokratie verstanden wird, welche Zieldimensionen realisiert und welche Ressourcen für welche Prioritäten bereitgestellt werden, all das ist (weiterhin) Sache der Zielbildungsprozesse der Politik, der Institution oder der Organisation. Gender Mainstreaming bewirkt, dass die Notwendigkeit der geschlechterpolitischen Zielerklärung regelmäßig sichtbar wird und liefert durch Genderanalysen und durch Konzepte, die Genderaspekte aufgreifen, bessere Entscheidungsgrundlagen, aber nicht mehr.“

Wie hier bereits angedeutet, birgt Gender Mainstreaming viele Vorteile in Bezug auf die Gleichstellungspolitik. Nach Baur, Fleischer und Schober (2005, S. 45) liegen die Chancen von Gender Mainstreaming in einem besseren Arbeitsklima auf Grund von gemischtgeschlechtlichen Teams und Lösungsansätzen und in einer Erhöhung der Produktivität der Betriebe. Für Paare kann Gender Mainstreaming zu einem höheren Haushaltseinkommen führen, da die Verantwortung sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen liegt. Es kann dazu führen, dass Männer und Frauen ihre Kompetenzen besser erkennen und dass sich eigentlich untypische Fähigkeiten zeigen, was wiederum die Berufswahl beeinflusst. Gender Mainstreaming ermöglicht, dass Männer neue Erfahrungen in der Sorgearbeit sammeln und dass Frauen bessere Aufstiegschancen erhalten. Man erhofft sich, dass Gender Mainstreaming zu einer nachhaltigen Veränderung beiträgt - einerseits bei der Veränderung von Entscheidungsprozessen und Organisationskulturen auf institutioneller Ebene, andererseits bei Veränderungen von Strukturen und Rahmenbedingungen auf sozioökonomisch-gesellschaftlicher Ebene (Bergmann & Pimminger, 2004, S. 67).

Befürchtet wird, dass Gender Mainstreaming dafür benutzt wird, um Frauenpolitik abzuschaffen, indem z.B. Gelder für Frauenprojekte gekürzt werden. Eine weitere Sorge liegt in der Abgabe von Verantwortung für GM von Führungskräften an Frauenbeauftragte (Baur, Fleischer & Schober, 2005, S. 45). Ebenso kann es vorkommen, dass zwar der Wille da ist, aber dass es dennoch nicht zu Änderungen kommt, da sich der Umsetzungsplan in Informationsarbeit transformiert und die Veränderungen dadurch ausbleibt (Bergmann & Pimminger, 2004, S. 67). Das Vorhandensein diverser Mittel ist nicht als ausreichend zu betrachten; man muss die Kriterien, mit denen die Ergebnisse interpretiert werden, festlegen und man muss sich im Vorhinein über die Ziele der Gleichstellung einig sein. Skepsis wird auch in dem Zusammenhang geäußert, dass Gender Mainstreaming schon in der Führungsebene „stecken bleibt“, da diese oftmals männlich besetzt ist und eine gewisse Trägheit, was GM anbelangt, „besitzt“. Des Weiteren kann hinzukommen, dass das Hauptinteresse nicht in der politischen Veränderung liegt, sondern die Erhöhung der Effektivität von Firmen und Organisationen zum Ziel hat (Baur, Fleischer & Schober, 2005, S. 45).

Welche dieser Möglichkeiten realisiert wird, ob Gender Mainstreaming an ihre Grenzen stößt oder ob die erhofften Ziele verwirklicht werden können, hängt vor allem vom politischen Willen, der Ernsthaftigkeit und dem Engagement ab, das bei der Umsetzung von Veränderungen an den Tag gelegt wird.

5. Gender Mainstreaming in Organisationen

Seit dem Inkrafttreten des Vertrages von Amsterdam im Jahr 1999 hat sich Gender Mainstreaming zur Leitlinie der EU-Gleichstellungspolitik entwickelt. Folge dessen war und ist, dass in vielen Organisationen des staatlichen Sektors Maßnahmen zur Umsetzung getroffen wurden. Marktwirtschaftliche Organisationen und Freiwilligenorganisationen stehen dem hinten nach - hier muss Gender Mainstreaming erst implementiert werden (Baer & Kletzing, 2004; zit.n.Hartmann-Tews & Dahmen, 2006, S. 97).

In der Frauen- und Geschlechterforschung geht man grundsätzlich von der Annahme aus, dass die Strukturen von Organisationen vergeschlechtlicht sind. Da sich Organisationen an den Strukturen der Gesellschaft orientieren, ist es auch nicht verwunderlich, dass auch in den

Organisationen selbst vergeschlechtlichte Strukturen vorherrschen. Hierarchisierung und Differenzierung finden statt; Organisationsmitglieder nehmen keine „neutrale“ Rolle ein, sondern agieren als vergeschlechtlichte Subjekte in der Organisation. Geschlecht wird innerhalb dieser produziert und reproduziert (Wilz, 2002, S. 43f). „Organisationen sind das Produkt des handelnden Zusammenwirkens mehrerer Menschen. Dies bedeutet, dass sich die Strukturen und Interaktionsmuster durch das Handeln der Personen, die einer Organisation angehören, herausbilden, verfestigen oder auch verändern“ (Hartmann-Tews, Combrink & Dahmen, 2003, S. 151). Durch Prozesse, die in Organisationen ablaufen wird immer wieder Geschlecht als soziales Phänomen hervorgebracht; es wird nach Geschlecht hierarchisiert und differenziert (Wilz, 2002, S. 43). Dass Organisationen vergeschlechtlicht sind, wird uns immer wieder auf Grund der Tatsache, dass Frauen und Männer nicht gleichgestellt sind, verdeutlicht. Joan Acker (1991, S. 167; zit.n. Wilz, 2002, S. 44) meint hierzu: „To say that an organization, or any other analytical unit, is gendered means that advantage and disadvantage, exploitation and control, action and emotion, meaning and identity, are patterned through and in terms of a distinction between male and female, masculine and feminine.“

Das Geschehen in Organisationen wird auf den diversen Ebenen durch die Unterscheidung nach zwei Geschlechtern geprägt. Geschlecht zählt neben Klasse, je nachdem welchen theoretischen bzw. politischen Standpunkt man einnimmt, „Rasse, Ethnie und Alter zu den Strukturprinzipien, die die Gesellschaft konstituieren. Diese Prinzipien durchdringen alle sozialen Verhältnisse und Institutionen und werden in allen Teilbereichen der Gesellschaft (re)produziert - somit ist Geschlecht omnipräsent und omnirelevant (Wilz, 2002, S. 45). Daraus folgt die Ungleichverteilung von Risiken und Chancen für Frauen und Männer (Wilz, 2002, S. 44).

Um Gender Mainstreaming in Organisationen und, in unserem speziellen Fall, Sportorganisationen zu implementieren, müssen einige Hindernisse überwunden werden. Hierzu zählt beispielsweise die Reflexion und Veränderung von Werten und Normen, formellen Strukturen und Arbeitsprozessen sowohl auf individueller, als auch auf organisationaler Ebene. Ein überaus wichtiger Aspekt, der nicht übersehen werden darf, ist, dass in den drei Bereichen Markt, Staat und im dritten Sektor unterschiedlichste Handlungsweisen präsent sind, denen bestimmte Organisationsstrukturen zugrunde liegen (Zimmer & Priller, 2004, S. 15ff; zit.n. Hartmann-Tews, 2006, S. 97). Will man nun Gender Mainstreaming in Organisationen einführen, so ist es nicht möglich, sich in jeder Organisation

auf denselben Implementierungsprozess zu beziehen. Um hier Erfolge zu erzielen, müssen die Besonderheiten jeder Organisation ausgearbeitet und berücksichtigt werden.

Trotz spezifischer Rahmenbedingungen einzelner Institutionen besitzen die folgenden Leitgedanken allgemeine Gültigkeit (Hartmann-Tews & Dahmen, 2008, S. 258):

- Frauen und Männer stehen im Blickfeld des Geschehens, das heißt, dass Geschlechterverhältnisse in ihrer Gesamtheit betrachtet werden
- Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist nicht die Aufgabe eines Einzelnen, sondern als Querschnittsaufgabe zu verstehen.
- Frauen und auch Männer sollen sich aktiv am Prozess beteiligen.

Chancengleichheit soll durch Gender Mainstreaming hergestellt werden. Um dieses Ziel erfüllen zu können soll Gender Mainstreaming in alle Konzepte, Maßnahmen und Strukturen von Organisationen und Handlungsebenen - hierzu zählen die Entscheidungs-, Planungs- und Umsetzungsebene - eingeführt werden (Hartmann-Tews & Dahmen, 2006, S. 97; Dahmen & Hartmann-Tews, 2008, S. 259). Gerade in Sportorganisationen ist es von großer Relevanz, dass Chancengleichheit nicht nur fiktiv ist, sondern, dass dies auch in der Wirklichkeit geschieht - schließlich haben sich diese dem Gemeinwohl verpflichtet. Alle Aktivitäten und Angebote müssen so gestaltet werden, dass alle Gesellschaftsgruppen die Möglichkeit haben, diese in Anspruch zu nehmen.

Zum einen sollen innerhalb der Organisation Maßnahmen gesetzt werden - beispielsweise durch Anpassung der Verhaltensmuster, der Einstellungen und Fertigkeiten und durch die Veränderung von Organisations- und Kommunikationsstrukturen (Hartmann-Tews & Dahmen, 2006, S. 98) -, zum anderen sollen diese Aktivitäten nach außen hin vertreten werden (Dahmen & Hartmann-Tews, 2008, S. 259).

Durch die Implementierung von Gender Mainstreaming in Organisationen werden soziale Ungleichheiten und Benachteiligungen abgebaut. Dies wird nicht an einem Tag zu verwirklichen sein, denn hierfür sind der Erwerb von Wissen, sowie entsprechender Strukturen und Reflexion notwendig. Es geht um Weiterentwicklung und Gender Kompetenz (Rösger, 2003, S. 17ff). Es ist nicht eine Person, die entscheidet, dass sich die Strukturen und die Haltung zu Gunsten der Chancengleichheit verändern, denn Prozesse von Organisationen sind viel zu komplex, um sie an einem Tag neu zu strukturieren. Es geht vielmehr darum, dass

Veränderungsprozesse sowohl auf individueller Ebene, als auch auf organisationaler Ebene stattfinden. Auf der individuellen Ebene umfasst dies den Aufbau von Wissen über Gender Mainstreaming als Strategie, sowie die Kenntnis über Geschlechterverhältnisse in den jeweiligen Handlungsfeldern der Organisation; die organisationale Ebene umfasst geschlechterrelevantes Wissen in Bezug auf Leitlinien, Regeln, Strukturen und Prozesse (Dahmen & Hartmann-Tews, 2008, S. 259; Blickhäuser & Borgen, 2006, S. 38f).

5.1. Implementierung von Gender Mainstreaming

Heutzutage existieren unterschiedlichste Modelle zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Organisationen. Im Folgenden wird das Konzept von Bergmann und Pimminger (2004) vorgestellt, da dieses auf diverse Anwendungsbereiche übertragen werden kann. In diesem Fall wird die Implementierung als kontinuierlicher Prozess der Weiterentwicklung verstanden, was dazu führt, dass dieser in Form einer Spirale dargestellt werden kann.

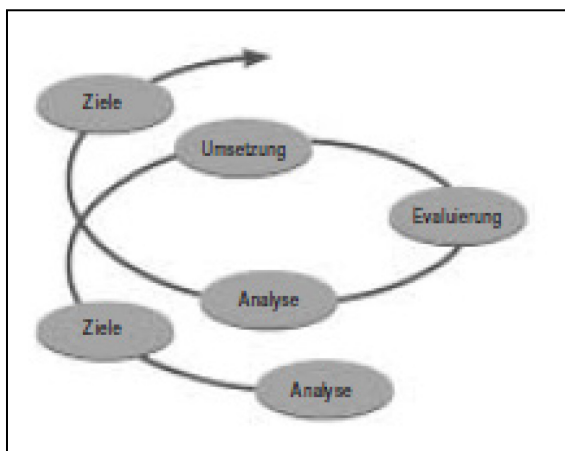


Abb. 1: Die 4 GM-Schritte (Bergmann & Pimminger, 2004, S. 28)

Das Konzept besteht aus folgenden vier Kernelementen: der Gender-Analyse, der Festlegung von Gleichstellungszielen, der Umsetzung und Evaluierung.

1. Bevor Gender Mainstreaming Anwendung findet, muss man sich einen Überblick über die IST-Situation verschaffen. Es handelt sich darum, sozial bedingte Ungleichheiten zu erkennen. Hier müssen die Organisation als Ganzes, alle Hierarchieebenen, die Ressourcenvergabe, Aktivitäten und Entscheidungsprozesse - den Fokus auf

Ungleichheiten gerichtet - analysiert werden und in einem weiteren Schritt sind Ursachen, Einflussfaktoren und Auswirkungen zu hinterfragen (Kahlert, 2005; zit.n. Paseka, 2008, S. 35). Haben die Politiken und Praktiken einen gleichwertigen Nutzen für Männer und Frauen? Bestehen für Männer und Frauen Unterschiede? Wenn ja, welches Ausmaß nehmen sie an?

Personen, die diese Analyse in Angriff nehmen, müssen über eine entsprechende Gender-Expertise oder Gender-Kompetenz verfügen. Das heißt, dass sie bestimmte Fähigkeiten besitzen müssen, die notwendig sind, um Gender Mainstreaming erfolgreich zu betreiben.

Folgende Dimensionen sind bei der Erlangung von Gender-Kompetenz von Bedeutung:

- a) kognitives Wissen über Geschlechterverhältnisse in den diversen Handlungsbereichen,
- b) Transfer in die Praxis,
- c) Fähigkeit, die eigenen Werthaltungen und Einstellungen in Bezug auf Geschlechterverhältnisse zu reflektieren und
- d) Rahmenbedingungen für die Einführung von Gender Mainstreaming herzustellen (Hartmann-Tews, 2006, S. 101).

Daraus lässt sich erkennen, dass diese Analyse äußerst komplex ist und von der jeweiligen Person abverlangt, „doing-gender“ Prozesse wahrnehmen zu können und Ungleichheiten zu diagnostizieren - dies auf allen Ebenen. (Sellach u.a. 2003; zit.n. Paseka, 2008, S. 35). Des Weiteren müssen diese Personen Organisationen in ihrem Veränderungsprozess begleiten und bei Bedarf Schulungen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Entscheidungsträger und Entscheidungsträgerinnen organisieren (Holzleithner, 2000; zit.n. Paseka, 2008, S. 36).

2. Im Anschluss an die Analyse geht es darum, Ziel- und Maßnahmenoptionen zu erstellen, die die Ursachen der Ungleichheiten aufheben und Ungleichheiten ausräumen (Hartmann-Tews, 2007, S. 83; Europäische Kommission, 2005). Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der jeweiligen Organisationseinheiten bzw. der jeweiligen Organisationsebenen sollen gemeinsam die Ziele möglichst konkret und überprüfbar formulieren. Hier gilt: „Je konkreter desto besser“ (Bergmann & Pimminger, 2004, S.28; Baur, Fleischer & Schober, 2005, S. 163). Es gilt zwischen Leitzielen und Feinzielen zu unterscheiden. Während Leitziele die inhaltliche

Richtung vorgeben, sozusagen den Referenzrahmen darstellen, dienen operationalisierte Feinziele zur Überprüfung.

3. Die Basis für die Umsetzung stellen einerseits die Gender-Analyse und andererseits die formulierten Gleichstellungsziele dar. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Organisation werden aufgerufen; sich spezifische Maßnahmen, die der Umsetzung der Gender Mainstreaming dienen, zu überlegen und diese in weiterer Folge umzusetzen. Relevanz und mögliche Auswirkungen müssen beachtet werden. Voraussetzung für die Umsetzung ist die zuvor angesprochene Gender-Kompetenz.
4. Der letzte Punkt der Implementierung von Gender Mainstreaming umfasst die Evaluation.

Evaluation ist „allgemein die wissenschaftliche angeleitete und methodisch (→Forschungsmethoden) durchgeführte «Bewertung» von Programmen, Projekten, Prozessen, Ausführungsergebnissen und Organisationseinheiten in Wirtschaft und Verwaltung, in der Regel nach ökonomischen Kriterien bzw. unter dem Gesichtspunkt der Rationalisierung.“ (Böhm, 2005, S. 194)

Es soll überprüft werden, ob die Gleichstellungsziele erreicht worden sind, ob und mit welchem Aufwand diese Ziele realisiert bzw. nicht realisiert wurden und wie sich die Maßnahmen auf den bestimmten Bereich, in dem Gender Mainstreaming umgesetzt wurde, ausgewirkt haben. Die Evaluation gilt als wichtiger Bestandteil eines jeden Projektes, da sie die Basis für weitere Analysen und die Überarbeitung der zuvor postulierten Ziele darstellt (Baur, Fleischer & Schober, 2005, S. 170; Paseka, 2008, S. 37). Durch die Evaluation wird deutlich, ob der Umsetzungsprozess effektiv war. Hier liegt der Fokus auf folgenden zwei Faktoren (Liebald, 1996, S. 11; zit.n. Baur, Fleischer & Schober, 2005, S. 170):

1. Richtungssicherheit (Zieleignung und Zielerreichung)
2. Veränderungsgeschwindigkeit (Wirkungsanalyse)

Gender Mainstreaming trägt nicht nur dazu bei, dass diverse Benachteiligungen der Frauen sichtbar gemacht und aufgearbeitet werden, sondern, dass alle Prozesse, Entscheidungen und Maßnahmen auf Geschlechterrelevanz hin durchleuchtet werden (Hartmann-Tews, 2007, S. 85).

Wie bereits zu Beginn erwähnt, existieren in jeder Organisation spezifische Bedingungen, spezifische strukturelle und personelle Voraussetzungen. Um die Veränderungs- und Lernprozesse erfolgreich zu gestalten, müssen diese auf die Besonderheiten der Organisationen ausgerichtet sein.

Ebene der Funktionen

Freiwilligenorganisationen sind multifunktional. Dies bedeutet, dass sie sich nicht nur auf eine Funktion fokussieren, sondern, dass sie auf unterschiedlichste gesellschaftliche Funktionen hin ausgelegt sind. Sie zeichnen sich sozusagen durch ihren Funktionsmix aus (Zimmer & Priller, 2004, S. 20).

Folgende Aktivitäten werden ausgeführt (Bauer, 1993; zit.n. Zimmer & Priller, 2004, S. 21):

- Sportorganisationen werden als Dienstleister gesehen, da sie für ihre Mitglieder diverse Dienstleistungen erstellen.
- Sie gehören zu den politischen Akteuren, da sie Interessen bündeln, artikulieren und vermitteln.
- Sie übernehmen wichtige Funktionen der sozio-kulturellen Integration und Sozialisation; sie vermitteln zwischen den unterschiedlichen Teilbereichen der Gesellschaft.

Durch die Multifunktionalität der Sportorganisationen können diese als große Chance für Gender Mainstreaming betrachtet werden. Freiwillige Vereine haben sich dem Gemeinwohl verpflichtet, müssen sowohl innerhalb der Organisation, als auch nach außen hin ihre Aktivitäten glaubhaft umsetzen; alle gesellschaftlichen Gruppen sollen erreicht werden. „Die Organisationen des Dritten Sektors sind somit stets gleichzeitig Sozialintegratoren, Lobbyisten wie auch Dienstleister, wenn auch jeweils in unterschiedlicher Pointierung.“ (Zimmer & Priller, 2004, S. 21)

Ebene der Organisationsstrukturen

Organisationen aus dem dritten Sektor, in unserem Fall Sportorganisationen, zeichnen sich durch das Kriterium der Freiwilligkeit aus (Anheier et al., 2000, S. 74; zit.n. Baur & Braun, 2003, S. 47). Demokratische Entscheidungsstrukturen und freiwillige Mitgliedschaft sind kein Fremdwort für Freiwilligenorganisationen (Heinemann & Schubert, 1994, S. 15; Braun, 2003, S. 48; zit.n. Hartmann-Tews & Dahmen, 2006, S. 100). Die Führung wird als unabhängig gesehen, denn sie verwalten sich selbst und werden nicht von Externen kontrolliert (Baur &

Braun, 2003, S. 46). Jedes Mitglied kann über weitere Mitgliedschaften und das Handeln der Führungsebene mitentscheiden. Aus diesem Grund muss Gender Mainstreaming auf einer breiten Basis, sozusagen auf allen Entscheidungsebenen, realisiert werden, wobei die Führungsebene - Präsidien und Vorstände - den Prozess steuern müssen (Schmidt, 2001, S. 52; zit.n. Hartmann-Tews & Britt-Dahmen, 2006, S. 52).

Ebene der Personalstrukturen

Im Zusammenhang mit der Ressourcenstruktur von Nonprofit-Organisationen steht der Input durch ehrenamtliche Mitarbeit und freiwilliges Engagement (Zimmer & Priller, 2004, S. 59; Zimmer, 2005, S. 48). Hauptamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen agieren eher in größeren Sportvereinen und auf der Ebene der Verbände und bei wachsender Vereinsgröße (Emrich, Pitsch & Papathanassiou, 2001, S. 94). Auf Grund der vorherrschenden Personalstruktur kommt in Bezug auf GM vor allem den hauptberuflich tätigen besondere Bedeutung zu. Sie sind es, die durch die längere und kontinuierlichere Anwesenheit das Wissensmanagement aufbauen können. Im Gegensatz zu den hauptamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen haben ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen diverse Positionen - diese reichen vom Trainer bzw. von der Trainerin bis hin zum Präsidiumsmitglied - im Verein inne. Dies führt zu dazu, dass die Weiterentwicklung der Gender Kompetenz innerhalb der Organisation erschwert oder sogar behindert wird.

Partizipation

Da Gender Mainstreaming eine „Top-down-Strategie“ ist, müssen Führungspositionen die Maßnahmen und Veränderungsprozesse initiativ mittragen. Es ist darauf zu achten, dass dieser Prozess auf allen Ebenen der Organisation ansetzt und sowohl hauptberufliche, als auch ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in diesen miteinbezogen werden (Hartmann-Tews & Dahmen, 2006, S. 101).

Gender Kompetenz

Im Zusammenhang mit der Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann steht die Qualifizierung aller ehrenamtlicher und hauptberuflicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Sie müssen die Fähigkeit besitzen Gender Mainstreaming erfolgreich zu betreiben - die Gender Kompetenz spielt hier eine überaus wichtige Rolle. Gender Kompetenz ist das „Wissen über das Entstehen und die soziale Konstruktion von Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnissen; Fähigkeit zur Reflexion von (eigenen) Geschlechterrollenbildern

und zur Anwendung von Gender (Gender Diversity) als Analysekategorie im beruflichen und Organisationskontext.“ (Blickhäuser & Borgen, 2006, S. 42). Diese Gender Kompetenz kann unter anderem durch Gender-Trainings erworben werden (Baur, Fleischer & Schober, 2005, S. 43). Zu Beginn würde es sich anbieten einen Gender-Experten bzw. eine Gender-Expertin um Hilfe zu bitten. Beachtet werden muss, dass das Ehrenamt durch häufige Wechsel und das Hauptamt durch Kontinuität gekennzeichnet sind, denn dies beeinflusst das Wissensmanagement innerhalb der Organisation (Hartmann-Tews & Dahmen, 2006, S. 101).

Strategie

Wie bereits zuvor verdeutlicht, erfolgt die Implementierung von Gender Mainstreaming systematisch. In einem ersten Schritt geht es darum, mittels Ist-Zustandsanalysen sozial bedingte Ungleichheiten zu erkennen. Dies bildet die Handlungs- und Entscheidungsgrundlage für das weitere Handeln. Anschließend werden konkrete Ziel- und Maßnahmenoptionen, die die Ungleichstellung aufheben sollen, entschieden. Klare Ziele und Erfolgsindikatoren sorgen für die nötige Transparenz und die Möglichkeit der Steuerung innerhalb des Veränderungsprozesses. Vor allem zu Beginn des Prozesses können durch Pilotprojekte erste Erfahrungen gemacht werden, die sozusagen die Basis für weitere Veränderungsprozesse darstellen, da man auf diesen aufbauen kann.

Die durchgeführten Maßnahmen kontinuierlich zu evaluieren, ist als Voraussetzung für eine Weiterentwicklung des Wissensmanagements im Sinne der Chancengleichheit zu betrachten. Evaluationen spielen für die Nachhaltigkeit eine sehr wichtige Rolle.

Durch Gender Mainstreaming werden Ungleichheiten aufgedeckt, deren Ursachen beseitigt und Maßnahmen für die Implementierung von Chancengleichheit erstellt. Diese Vorgehensweise beinhaltet nicht nur eine politische Dimension, nämlich die Herstellung von Chancengleichheit, sondern auch eine ökonomische, da sowohl Frauen als auch Männer, sozusagen auch ihre Potenziale, gleichermaßen beachtet werden, was wiederum dazu führt, dass man sowohl Frauen als auch Männer für die Führungspositionen des Sports gewinnt (Hartmann-Tews & Dahmen, 2006, S. 101f; Hartmann-Tews, 2007, S. 77).

5.2. Umsetzungsschritte in Sportverbänden

Die Legitimierung für Gender Mainstreaming in Sportverbänden stellen die noch immer bestehenden Ungleichheiten im Zugang zum Sport für Männer und Frauen dar - kurz gesagt: je nachdem welchem Geschlecht man angehört, desto mehr oder eben auch weniger Chancen hat man im Bereich des Sports Fuß zu fassen.

Folgende Beispiele zeigen die noch immer bestehenden Ungleichheiten im Sport auf (Dahmen & Hartmann-Tews, S. 10ff):

- Frauen bzw. Männer verfügen über unterschiedliche Vereinsmitgliedschaftsanteile
z.B. Fußball: über 80% der Mitglieder sind Männer, Turnen: es gibt hier über 60% weibliche Mitglieder
- Frauen sind in den Führungspositionen des Sports unterrepräsentiert
- Männer dominieren die Sportberichterstattung

Die Folgen dieser Ungleichverteilung sind weitgreifend - diverse Ressourcen und die Anerkennung von Leistungen von Frauen und Männern weisen eine ungleiche Verteilung auf. Wie eben erwähnt, bezieht sich dies nicht nur auf eine politische Dimension (Chancenungleichheit), sondern zieht auch Ökonomische Konsequenzen nach sich: Vorhandene Potenziale, Zielgruppen, Mitglieder und Führungskräfte betreffend, werden nicht erkannt und ausreichend genützt.

Mittels Gender Mainstreaming werden die differenten Zugangsmöglichkeiten und die Ungleichheiten, was die Verteilung anbelangt, aufgedeckt. In einem weiteren Schritt geht es um die Entwicklung von Lösungsansätzen für Sportverbände.

Um Gender Mainstreaming in Sportverbänden implementieren zu können, müssen folgende Ebenen beachtet werden:

1. Die Ebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - diese sollen durch entsprechendes Wissen (Gender Kompetenz) dazu befähigt werden, die Prozesse des Gender Mainstreaming voranzutreiben und umzusetzen.
2. Die Ebene der Strukturen - hierunter fallen Gremienstrukturen, Entscheidungsstrukturen, Formen der Arbeitsaufteilung.

Führt man Gender Mainstreaming in Sportorganisationen ein, so kann der Prozess in drei Entwicklungsphasen eingeteilt werden:

- *Reflexion und Sensibilisierung*: Strukturen müssen auf ihre Integrationsfähigkeit von Frauen und Männern hin überprüft werden. Des Weiteren beinhaltet diese Phase die Sensibilisierung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und die Durchführung von Pilotmaßnahmen.
- *Anpassung*: hier geht es um die Qualifizierung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und den Aufbau von Strukturen innerhalb der Organisation. Erfahrungen, die bei Pilotmaßnahmen gemacht wurden, sollen hier die Basis für diese darstellen.
- *Anwendung und Weiterentwicklung*: in allen Handlungsfeldern der Sportorganisation soll Gender Kompetenz angewendet und weiterentwickelt werden.

Ziel des Gender Mainstreaming ist es, dass jedes Individuum zu jeder Zeit, das heißt in allen Abläufen, eine Geschlechterperspektive einnimmt und diese in allen Handlungsfeldern integriert.

Gender Mainstreaming ist kein Programm, das von heute auf morgen in Organisationen implementiert werden kann, sondern eine Strategie, die den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen viel Engagement und ein Umdenken abverlangt. Folgende Schritte sind bei der Einführung von GM in Sportorganisationen von Relevanz (Dahmen & Hartmann-Tews, S. 10ff):

1. *Information und Sensibilisierung*: Plant man die Einführung von Gender Mainstreaming, so ist es notwendig sich im Vorhinein ausreichend darüber zu informieren und sich der Konsequenzen der Durchführung bewusst zu sein. Verbandsmitglieder müssen mit diesem Thema vertraut gemacht werden. Dies kann durch Vorträge, Artikel und Diskussionen geschehen.
2. *Qualifizieren*: Sowohl ehrenamtliche als auch hauptamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollen sich durch z.B. Gender Trainings diverse Kompetenzen aneignen und somit die Umsetzung der Strategie fördern.
3. *Gender-Analyse*: Den Blick auf Geschlecht gerichtet sollen diverse Handlungsfelder des Sportverbandes analysiert werden:

- a. Repräsentation: Wie viele Männer bzw. Frauen gibt es in der Zielgruppe? Wie viele Frauen und Männer sind im Verband tätig?
 - b. Ressourcen: Über welche finanziellen, personellen, zeitlichen und räumlichen Ressourcen verfügen Männer bzw. Frauen?
 - c. Ursachenanalyse: Welche Begründungen für mögliche geschlechtsbezogene Unterschiede bestehen? Woran kann man ansetzen, um eine ausgeglichene Geschlechterverteilung herzustellen?
4. *Ziele definieren und Strategien entwerfen*: Den Fokus auf die Gender-Analysen gerichtet, werden konkrete Ziele zur Einführung von Gender Mainstreaming entwickelt. Weiters geht es um die Auswahl von Pilotprojekten, das Finden von Kooperationspartnern und Kooperationspartnerinnen sowie die Definition von Umsetzungsschritten.
5. *Bereitstellung von Ressourcen*: Vor allem zu Beginn der Umsetzung spielen finanzielle und personelle Ressourcen eine große Rolle - z.B. für Qualifizierungsmaßnahmen, externe Beratungsleistungen, Reisekosten, Evaluationen, etc.
6. *Prozessbegleitung organisieren*: die Verantwortung für den Prozess übernimmt die Führungsebene, wobei Hilfe von außen zu Rate gezogen werden kann. Dies könnte beispielsweise durch externe Beratungen oder durch die Etablierung von gemischtgeschlechtlichen Teams oder Gremien geschehen.
7. *Maßnahmen durchführen*: In diversen Handlungsfeldern werden bestimmte Maßnahmen verfolgt - die Basis hierfür legen die Gender-Analysen und Zielvereinbarungen.
8. *Maßnahmen evaluieren*: Um die Durchführung bewerten zu können, ist eine prozessbegleitende und abschließende Evaluation notwendig. Darauf aufbauend wird eine kritische Reflexion eingeleitet: Sind die Ziele erreicht worden? Welche Folgemaßnahmen sollen ergriffen werden? Kann man Gender Mainstreaming auf weitere Handlungsfelder übertragen?

9. *Strukturen anpassen*: Folgende Ebenen sind geeignet, um GM zu integrieren:

- a. Satzungen/ Jugendordnungen: z.B. geschlechtergerechte Sprache, Mindestzahl von Frauen und Männer, die in Gremien tätig sind
- b. Gleichstellungspläne: z.B.: durch die Entwicklung von Zielen und Strategien soll eine Chancengleichheit ermöglicht werden
- c. Gremien: Gremien, die sich mit dem Thema „Chancengleichheit“ befassen, sollen errichtet werden

10. *Dauerhafte Umsetzung*: Damit GM langfristig in einer Organisation bestehen bleibt, gibt es Maßnahmen, die sich als sinnvoll erwiesen haben:

- a. In regelmäßigen Abständen berichten die zentralen Gremien des Verbandes über die Entwicklung von Chancengleichheit
- b. Fragenkataloge und Checklisten mit Blick auf die Geschlechterperspektive werden für alle Entscheidungs- und Planungsvorgänge erstellt.
- c. Strukturen sollen so angepasst werden, dass auch weiterhin Gender Mainstreaming durchgeführt werden kann und somit Chancengleichheit verwirklicht wird.

Wie man hier erkennen kann, wird man bei der Einführung von GM in Organisationen vor einige Herausforderungen gestellt. So ist während des gesamten Einführungsprozesses zu beachten, dass nicht nur einzelne Akteur/innen erforderliche Kompetenzen erwerben, sondern, dass die Organisation als Einheit in diesen Prozess eingebunden wird. Es geht darum organisationales Wissen aufzubauen, um Entscheidungen und Maßnahmen erfolgreich umzusetzen zu können (vgl. Wilke, 2005a, b; zit.n. Dahmen & Hartmann-Tews, 2008, S. 259).

Gender Mainstreaming kann in Organisationen nur Einzug halten und sich langfristig bewähren, wenn neben der individuellen Ebene auch die organisationale Ebene in den Blick genommen wird. Es geht darum eine sogenannte kollektive Gender Kompetenz aufzubauen. Ist von der individuellen Gender Kompetenz die Rede, so wird damit das Wissen über GM als Strategie, als auch das Grundlagen- und Handlungswissen über Geschlechterverhältnisse in den jeweiligen Handlungsfeldern der Organisation gemeint. Auf der organisationalen Ebene hingegen geht es um geschlechterrelevantes Wissen in Form von Leitlinien, Regeln, Strukturen und Prozessen, wobei diese unabhängig von spezifischen Personen zur Verfügung

stehen sollen (Dahmen & Hartmann-Tews, 2008, S. 259). Damit die Geschlechterperspektive zum integralen Bestandteil einer Organisation wird, müssen einerseits die zugrundeliegenden Strukturen, Arbeitsprozesse und Regelsysteme verändert werden (vgl. Wilke, 2005a, b; zit.n. Hartmann-Tews, 2008, S. 259), andererseits müssen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über die notwendigen Kompetenzen verfügen, damit sie Gender Mainstreaming in ihrem Bereich umsetzen können. Nur so ist eine durchgängige und kontinuierliche Umsetzung, die die gesamte Organisation durchdringt, möglich (Bergmann & Pimminger, 2004, S. 89). In den meisten Organisationen löst die Einführung von Gender Mainstreaming bzw. die Entwicklung von individueller und kollektiver Gender Kompetenz einen grundlegenden Lernprozess aus – sowohl auf individueller als auch auf organisationaler Ebene (vgl. Wilke, 2005y, b; zit.n. Dahmen & Hartmann-Tews, 2008, S. 260). „The focus for gender mainstreaming it is argued should be both internal- in the organisation as an employer- and external, in the “business” of the organisation, whatever that business may be (European Women and Sport, 2002, S. 5).

Der Prozess des GM wird nur schrittweise erfolgen - dabei kann man sich auf folgende zwei Strategien stützen (Bergmann & Pimminger, 2004, S. 89):

- 1) In diesem Zusammenhang als wichtig erachtet werden (Ziel-)Vorgaben „von oben“. Diese soll neben **Aufträgen und Verpflichtungen** für die Gesamtorganisation auch Aufträge für verschiedene Arbeitsbereiche enthalten.
- 2) Durch **Unterstützungsangebote** soll die Sensibilisierung in Gleichstellungsfragen und der Transfer von Know-How und Methoden erzielt werden. Es spielt keine Rolle, ob sich dieses Themas interne Gender-Experten bzw. Gender-Expertinnen oder externe Experten bzw. Expertinnen annehmen, solange das Ziel, nämlich alle Hierarchieebenen und so viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wie möglich einzubeziehen, erreicht wird.

Bei der Einführung von GM ist viel Engagement und Durchhaltevermögen gefragt. Bestimmte Faktoren können dazu beitragen den GM Prozess erfolgreich zu gestalten. Basierend auf Erfahrungen des NRW-Pilotprojektes „Organisationsentwicklung und Gender Mainstreaming im Sport“ (Dahmen & Hartmann-Tews, 2004/2005) hat man einige Faktoren erarbeitet, denen bei der Einführung besondere Bedeutung zukommt:

Top-Down und Bottom-Up

Damit das Thema Gender Mainstreaming ein aktuelles bleibt, ist ein aktiver Motor, der sich für die Umsetzung einsetzt und die Steuerung der Prozesse übernimmt, notwendig. Die Initiative muss von der Führungsebene ergriffen werden; die Führungskräfte müssen den Anstoß geben. In einem weiteren Schritt geht es darum, dass alle Organisationsebenen eingebunden werden. Dabei ist wichtig, dass sich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit den Veränderungsprozessen identifizieren können und dass ein gewisses Maß an Eigenmotivation aufgebaut wird - dies sowohl bei ehrenamtlichen als auch bei hauptamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. GM wird als eine gemeinsame Aufgabe angesehen. Die Top-Down Strategie wird von der Bottom-Up Strategie ergänzt. Durch die Bewegung „von unten“ wird der Handlungsdruck deutlich gemacht.

Gender Kompetenz

Ein besonderer Punkt, der auf keinen Fall außer Acht gelassen werden darf, ist die Qualifizierung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. In der Informations- und Sensibilisierungsphase müssen die Voraussetzungen von ehrenamtlich als auch hauptberuflich Tätigen berücksichtigt werden. Ehrenamtliche benötigen eher ein „entscheidungsorientiertes“, Hauptberufliche eher ein „umsetzungsorientiertes“ Wissen. Es soll nicht nur bloße Theorie vermittelt werden, sondern vielmehr der Bezug zu den diversen Handlungsfeldern und Voraussetzungen des eigenen Verbandes gesucht werden.

Struktur nutzen, anpassen und aufbauen

Damit deutlich gemacht wird, dass der Verband wahrhaft daran interessiert ist Chancengleichheit herzustellen, sollen strukturelle Regelungen aufgestellt werden. Dies können beispielsweise die Einrichtung von Funktionen, Gremien oder die Bereitstellung von Personal oder finanziellen Mitteln sein.

Man kann auch das Wissen und die Strukturen der Frauenförderung zu Hilfe nehmen. Frauenförderung und Gender Mainstreaming haben gewisse Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede, die es aufzuzeigen gilt. Die Grundlage bilden vorhandene Strukturen, wie beispielsweise Frauenförderpläne, Gremien und Positionen zur Interessensvertretung von Frauen.

Strategie der kleinen Schritte

Die Einführung von GM soll in kleinen Schritten erfolgen. In diesem Zusammenhang sind klare Ziele und Erfolgsindikatoren sehr hilfreich, da sie eine gewisse Transparenz innerhalb des Veränderungsprozesses schaffen. Pilotmaßnahmen ermöglichen erste Erfahrungen im Umgang von Gender Mainstreaming. Unterstützung kann man sich durch Kooperationspartner - z.B. andere Verbände, Hochschulen oder Beratungsbüros - holen.

Durch Evaluationen und die Sicherung von Ergebnissen können in Zukunft die Erfahrungen, die man in durchgeführten Projekten gemacht hat, in anderen Bereichen Anwendung finden.

Wie aufgezeigt wurde, ist die „Durchdringung“ einer (Sport-)Organisationen, die Einführung von Gender Mainstreaming, ein langfristiger Prozess, der nur durch die Teilnahme aller Akteure und Akteurinnen erfolgreich implementiert werden kann. Der Einsatz von Gender Mainstreaming eröffnet für (Sport-)Organisationen viele Möglichkeiten und Wege, kann aber, gegenüber anderen Konzepten, ebenso einige Nachteile mit sich bringen. Diese Chancen und Risiken, die mit Gender Mainstreaming in Verbindung stehen, wollen wir im Anschluss näher betrachten.

6. Führung des Sports - eine Frage des Geschlechts?

Marcuse (Beer, 1984; zit.n. Becker-Schmidt & Knapp, 1995, S. 202) zufolge sind Institutionen eine „<geronnene> Gewalt der Geschichte, da sie die Leitbilder, Normen und Wertsysteme einer Gesellschaft strukturell verfestigen.“ Geht man von dieser Aussage aus, so hat sich seit der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, sowohl am Arbeitsmarkt als auch in der Familie, in allen Organisationen das Segregationsprinzip verankert. Die Arbeitsteilung ist auf die Industrialisierung des 19. Jahrhunderts zurückzuführen und prägt unsere Gesellschaft auch heute noch. Seit jeher bestehen Geschlechterverhältnisse, die sich zuungunsten der Frau auswirken. Sichtbar wird dies in den verschiedensten Bereichen des Lebens.

Rechtliche Rahmenbedingungen, die die Gleichstellung der Frau sichern sollen - beispielsweise Rechtsnormen, die gleiche Behandlung, gleiches Entgelt und gleiche Chancen für Männer und Frauen bekräftigen - bestehen zwar, sind aber in der Realität noch immer nicht vorzufinden (Schmidt, 2003, S. 80). „Chancengleichheit bedeutet, daß den Frauen die gleichen Türen offenstehen wie den Männern. Wenn aber geschichtliche und gegenwärtige

Situationsbedingungen die Frauen daran hindern, die sich bietenden Chancen wahrzunehmen oder im Kampf darum mit den Männern in einen fairen Wettbewerb zu treten, wird es keine Gleichheit der Resultate geben.“ (Cockburn, 1993, S. 39; zit.n. Schmidt, 2003, S. 80)

Nach Dahmen (2006, S. 311) beschreibt die Gleichstellung „die faktische Chancengleichheit von Frauen und Männern.“ Um Diskriminierungen abzubauen sind diverse Gleichstellungsstrategien erarbeitet worden; dennoch ist man noch weit davon entfernt diese in allen Bereichen des Lebens realisiert zu haben.

Obwohl die Zahl sportaktiver Frauen kontinuierlich ansteigt, heißt das nicht, dass dies auch in den Führungspositionen der Fall ist - **im Gegensatz**, denn hier sind Frauen deutlich unterrepräsentiert (Doll-Tepper, 2004, S. III f; Hartmann-Tews, 2006, S. 86). Fakt ist, dass der Arbeitsmarkt auf zweifache Weise segmentiert ist; dies natürlich nach Geschlecht. Wie eingangs erläutert, besteht einerseits die horizontale Segregation, andererseits die vertikale Segregation. (Baur, Fleischer & Schober, 2005, S. 79). Studien haben ergeben, dass Organisationen interne geschlechtsspezifische und geschlechtshierarchische Arbeitsteilung aufweisen. Das heißt, dass eine Teilung und Verteilung von Aufgaben zu erkennen ist. Hierunter fallen Definitionen von Arbeitsinhalten, -abfolgen und -anforderungen, die Verteilung von Arbeitsplätzen, die Formulierung von Stellenbeschreibungen und alltägliche Arbeitspraxen. Es gibt eine „typische“ Verteilung der Arbeit zwischen Mann und Frau. Hierbei fällt auf, dass Männer- bzw. Frauenarbeit mit den folgenden Charakteristika in Verbindung gebracht wird (Wilz, 2002, S. 66):

- Qualifiziert - unqualifiziert
- Geistig, planend, leitend - ausführend, zuarbeitend, gewährleistend
- Körperlich schwer - körperlich leicht
- Technisch hoch kompetent (Entwicklung, Implementation, Instandhaltung) - technisch gering kompetent (Ausführung, Bedienung)
- „harte“ Bereiche (Zuständigkeit für Märkte, Maschinen, Zahlen und Fakten) - „weiche“ Bereiche (Zuständigkeit für Menschen und Gefühle)

Tätigkeiten werden immer auf Frauen und Männer aufgeteilt; das heißt, dass jedem der Geschlechter bestimmte Einsatzbereiche zuerkannt werden, die durch tatsächliche oder zugeschriebene unterschiedliche Eigenschaften, körperliche Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen beschrieben werden (Wilz, 2002, S. 67).

Einerseits kann man Geschlechterhierarchien mittels Geschlechtertheorien erklären, andererseits legt die Basis hierfür die konstruktivistische Perspektive. Organisationen sind keinesfalls etwas Abstraktes und Starres, sondern vielmehr etwas, das durch das Handeln von einer Vielzahl von Menschen erzeugt wird. Menschen führen Handlungen durch und bilden auf diese Weise Strukturen innerhalb einer Organisation. Die Strukturen werden nicht nur herausgebildet, sondern verfestigen und verändern sich auch. Gleichzeitig formieren vorhandene Strukturen einen Rahmen für das Handeln der Menschen in der Organisation. (Combrink & Hartmann-Tews, 2006, S. 88). Dieser Rahmen birgt zwei Funktionen: „Einmal liefern Strukturen Verankerungspunkte der Orientierung, stiften Ordnung und schaffen Sinn. Zum anderen aber wirken Strukturen wie einschränkende Zwänge“ (Wiswede, 1998, S. 27; zit.n. Combrink & Hartmann-Tews, 2006, S. 88).

Dies bedeutet nicht, dass es starre Vorgaben für Handlungen gibt und dass kein Möglichkeitsspielraum besteht, denn wie gesagt, Strukturen kann man auch verändern (vgl. Giddens, 1984, S. 169; Ortmann et al., 1997, S. 319; Reckwitz, 1997, S. 96; zit.n. Combrink & Hartmann-Tews, 2006, S. 88).

In Organisationen existieren drei Ausprägungen von Strukturen: Konstellationen, Deutungen und Erwartungen (vgl. Reckwitz, 1997, S. 122ff; Schimank, 2000, S. 177ff; zit.n. Hartmann-Tews & Combrink, 2006, S. 67).

Im Folgenden werden wir die genannten Strukturen etwas näher betrachten.

Als „eingespielte Gleichgewichte von Akteurkonstellationen“ (Schimank, 2000, S. 178; zit.n. Combrink & Hartmann-Tews, 2006, S. 88) werden Konstellationsstrukturen angesehen. Auffällig ist, dass bei dieser Art von Strukturen die Geschlechterrelevanz direkt sichtbar ist (Combrink, 2006, S. 203). Ebenso ist zu vermerken, dass Konstellationsstrukturen nicht von nur einem Individuum aufgebrochen werden können. Beispiele hierfür sind Arbeitsverhältnisse, Freundschafts- und Feindschaftsverhältnisse und Verteilungsmuster; im Bereich des Sports fallen hierunter Positionsbesetzungen von Führungsgremien, sowohl hauptamtliche als auch ehrenamtliche Führungspositionen, der Trainings- oder Übungsbetrieb und die Partizipation am Sport oder Netzwerke. Festzuhalten ist, dass es keinen Bereich gibt, der frei von der horizontalen als auch vertikalen Segregation ist; dabei spielt es keine Rolle, um welche Art von Verband es sich handelt (vgl. Combrink, 2006, S. 204f; Combrink & Hartmann-Tews, 2006, S. 88).

Die zweite Art von Strukturen, die in Organisationen vorherrschen, sind sogenannte Deutungsstrukturen. Diese haben zwei Ebenen - zum einen die evaluative Ebene, zum anderen die kognitive Ebene (Reckwitz, 1997, S. 128f; Schimank, 2000, S. 177). Unter evaluativen Deutungsstrukturen versteht man kulturelle Werte und teilsystemische Codes, welche den Akteuren und Akteurinnen aufzeigen, welchen Weg sie einschlagen sollen; sozusagen was als erwünscht und erstrebenswert gilt. Ein bestimmtes Handeln wird gefordert, anderes wiederum wird ausgeschlossen. Im Blickfeld von kognitiven Deutungsstrukturen stehen beispielsweise die Orientierung der Akteure und Akteurinnen an Geschlechterstereotypen und die Bewertung von Führungspositionen in Sportorganisationen; das heißt, es geht um kollektives Wissen. Wichtig ist diese Erkenntnis deshalb, weil auf dessen Basis Funktionszuschreibungen an weibliche und männliche Führungskräfte getätigt werden (vgl. Combrink, 2006, S. 206f; Combrink & Hartmann-Tews, 2006, S. 88). „Geschlechtsbezogene Segregation der Führungspositionen ist (...) durch Geschlechterstereotype erklärbar und legitimierbar und bei den Präsidiumsmitgliedern kognitiv verankert (Hartmann-Tews, Combrink & Dahmen, 2003, S. 184). Deutungsstrukturen werden als Rahmen für die Entwicklung von formalen und informellen Strukturen angesehen.

Zwischen den Konstellationsstrukturen und den Deutungsstrukturen sind bestimmte Zusammenhänge aufrecht. Ist der Anteil der Frauen in ehrenamtlichen Führungsgremien hoch, so hat dies zur Folge, dass man sich des Themas der Gleichstellung annimmt, Frauenförderstrukturen positiv bewertet und die Arbeit von Frauen schätzt. Sind allerdings in den Führungsgremien keine Frauen vorzufinden, wird die Gleichstellung nicht zum Thema gemacht und auch Frauenfördermaßnahmen werden nicht durchgeführt (Hartmann-Tews, Combrink & Dahmen, 2003, S. 165f).

Akteure und Akteurinnen orientieren sich zum einen an Deutungsstrukturen, zum anderen an normativen Erwartungsstrukturen. „Bei *normativen Erwartungsstrukturen* handelt es sich um generalisierte, situationsübergreifende Erwartungen von Verhalten, die in Form von präskriptiven Sollens-Vorschriften an Akteurinnen und Akteure herangetragen werden“ (Reckwitz, 1997, S. 122; Schimank, 2000, S. 176; zit.n. Combrink & Hartmann-Tews, 2006, S. 88f). Das Handeln der Personen wird sowohl durch formal festgelegte Strukturen wie z.B. Satzungen, Frauenförderpläne und Stellenbeschreibungen beeinflusst, aber auch durch z.B. Erwartungen an Führungskräfte oder Trainer und Trainerinnen und Verfahrensweisen bei der

Gewinnung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, sozusagen Strukturen, die sich im Laufe der Zeit herauskristallisiert haben, gelenkt.

Ein Zusammenhang zwischen Deutungs- und Erwartungsstrukturen besteht insofern, als dass unterschiedliche Beschreibungen von Frauen und Männern nur zum Tragen kommen, wenn bestimmte Positionen mit spezifischen Erwartungen gekoppelt sind (Hartmann-Tews, Combrink & Dahmen, 2003, S. 184).

Etliche Studien wurden durchgeführt, um der Frage nachzugehen, ob das Geschlecht in Bezug auf Handeln und Strukturen Relevanz besitzt. Ältere Studien bestätigen dies; neuere Studien hingegen geben an, dass das Geschlecht in Organisationen irrelevant sein kann - je nachdem in welcher Organisation und Position man sich befindet (vgl. Heintz et al., 1997; Korvajäri, 1998; Wilz, 2002; zit.n. Combrink & Hartmann-Tews, 2006, S. 89).

Betrachtet man in diesem Zusammenhang Sportorganisationen, so steht fest, dass hier dem Geschlecht innerhalb der sozialen Strukturen ein überaus großes Gewicht zukommt. Nicht zu übersehen ist dies bei den Konstellationsstrukturen - alle Bereiche sind sowohl durch eine horizontale als auch eine vertikale Segmentierung durchzogen. Etwas genauer hinschauen muss man bei den Deutungs- und Erwartungsstrukturen. Analysiert man diese genauer, so wird deutlich, dass es verschiedene Interferenzmuster zwischen den Strukturtypen gibt. Daher kommt es, dass die Segregation auf Basis von Geschlechterstereotypen begründet wird. Da bestimmte Erwartungen an bestimmte Positionen geknüpft sind, sind bei Personalentscheidungsprozessen die Zuschreibungen an Frauen und Männer von Relevanz (Combrink & Hartmann-Tews, 2006, S. 89).

6.1. Situation in Österreich

Obwohl jedes Land spezifische Strukturen im Sport aufweist, haben sie doch eines gemeinsam: die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen des Sports - dies sowohl im ehrenamtlichen als auch im hauptamtlichen Bereich. Unter anderem versucht man mittels europäischer und weltweiter Konferenzen, sowie länderübergreifender Arbeitsgruppen mit dem Thema „Frauen und Sport“, als auch der vom Internationalen Olympischen Komitee postulierten Gleichstellungspolitik in den einzelnen Ländern die Frauenförderung zu intensivieren und die Position der Frau zu stärken.

Bereits vor über 20 Jahren - auf der Konferenz in Bisham Abbey in Großbritannien im Jahre 1989 - setzte man sich das Ziel, die Anzahl der Frauen in beschlussfassenden und verwaltenden Gremien in allen Ebenen der Organisationen zu erhöhen (Ministerium für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen, 2003, S. 8). Trotz all dieser Maßnahmen hat sich die Situation nur unwesentlich verbessert und so sind es noch immer hauptsächlich die Männer, die in den Sportorganisationen zum Zuge kommen.

Weltweit zählen Frauen in Führungspositionen eher zur Ausnahme; so auch in Österreich.

Um den momentanen Frauenanteil innerhalb österreichischer Sportstrukturen aufzuzeigen, wurde im Jahr 2005 unter dem Motto „Seeking Gender Fairplay in Austrian Sport Structures“ eine bundesweite Befragung von Vereinen und Verbänden durchgeführt (Huber, Piller & Straka, 2005).

Zwar stellten die Grundgesamtheit alle österreichischen Sportvereine dar, doch bedingt durch die Vielzahl an Vereinen musste eine Kompletterhebung ausgeschlossen werden.

Bereits mehrmals angesprochen wurde die hohe Partizipation von Mädchen und Frauen an der Sportausübung. Dies wird in der folgenden Abbildung dargestellt.

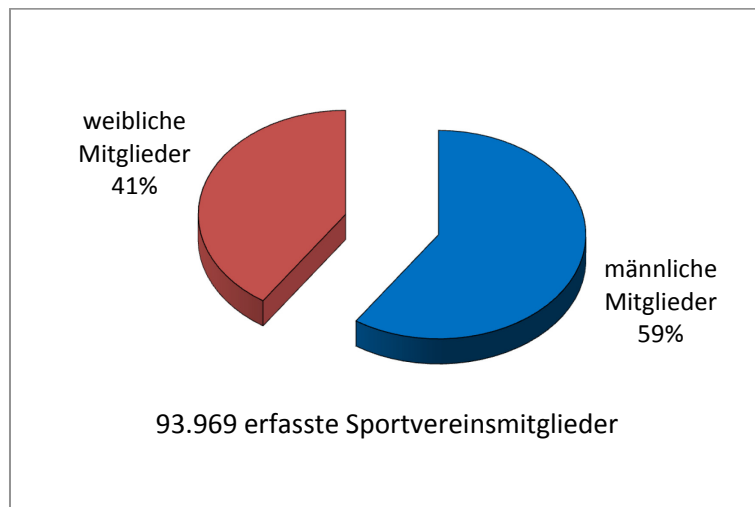


Abb. 2: Mitglieder nach Geschlecht (n=520 Vereine) (Huber, Piller & Straka, 2005, S. 13)

Wie man aus der Abbildung erkennen kann, stellen die Männer mit rund 60% die Mehrheit der 93 989 erfassten Mitglieder.

Auch unter den Mitarbeitenden finden sich mehr Männer als Frauen. Das Verhältnis von Männern zu Frauen liegt bei 63% zu 37%.

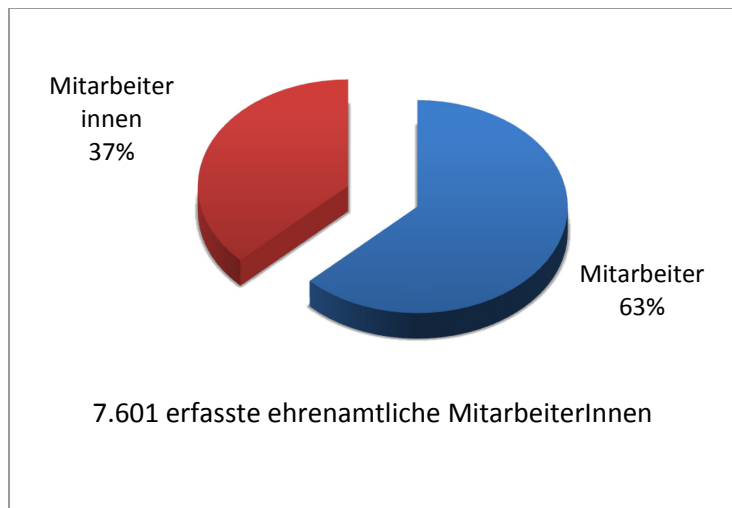


Abb. 3: MitarbeiterInnen nach Geschlecht (n=443) (Huber, Piller & Straka, 2005, S. 14)

Die für die vorliegende Arbeit relevanten Daten sind jene der Mitglieder im Vorstand. Die Befragung der Vereine und Verbände Österreichs einmal ergeben, dass der Anteil der Männer unter den Vorstandsmitgliedern überwiegt.



Abb. 4: Vorstand nach Geschlecht (n=528) (Huber, Piller & Straka, 2005, S. 15)

Aus der unveröffentlichten Studie zur Sportgremienbesetzung im Jahr 2011 (Wogos, 2011) resultiert, dass auch in den Fach- und Dachverbänden die Unterrepräsentanz von Frauen bestätigt werden kann. 59 Fachverbände wurden auf ihre Zusammensetzung hin analysiert. Die Erhebung ergab, dass 23 der 59 Fachverbände ausschließlich von Männern geführt

werden. In weiteren 6 Fachverbänden liegt der Frauenanteil im Vorstand unter 10% liegt und 4 Fachverbände können eine ausgeglichene Verteilung der Positionen im Vorstand aufweisen.

In den österreichischen Sportfachverbänden liegt der Frauenanteil bei 13% und der Anteil der Männer bei 87%.

Wie gesagt, wurden nicht nur die Fachverbände einer Analyse unterzogen, sondern auch die Dachverbände und die 4 Österreichischen Sportorganisationen - das Österreichische Olympische Comitee, das Österreichische Paraolympische Comitee, die Special Olympics Österreich und der Behindertensportverband - wurden auf ihre Zusammensetzung hin überprüft.

Nur bei dem Dachverband ASVÖ ist keine einzige Frau im Vorstand vertreten; bei der UNION hingegen liegt der Frauenanteil sogar bei 60%. Die restlichen Verbände weisen einen Frauenanteil von über 10% auf. Im Österreichischen Olympischen Comitee beispielsweise macht der Anteil der Frauen 13% aus.

Festgehalten werden kann, dass in den Österreichischen Dachverbänden mehr Frauen tätig sind- 75% Männer und 25% Frauen- als in den Österreichischen Fachverbänden (Wogos, 2001, S. 3f).

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Österreichischen Sportstrukturen konnte mittels dieser beiden Erhebungen sehr gut dargelegt werden. Wie gesagt, ist dies nicht nur in Österreich der Fall, sondern vielmehr ein weltweites Phänomen. Im Jahr 2003 wurde Frau Prof. Dr. Ilse Hartmann-Tews vom Ministerium für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen beauftragt eine Studie mit dem Thema „Frauen in Führungspositionen des Sports“ durchzuführen. Die Ergebnisse belegen, dass in den untersuchten Ländern Frauen nicht in einer entsprechenden Anzahl in den Führungspositionen anzutreffen sind, obwohl die Anzahl der sportaktiven Frauen überaus hoch ist (Ministerium für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen, 2003, S. 69). Je mehr Verantwortung, Einfluss und Entscheidungsbefugnisse mit einer Position verbunden sind, desto weniger Frauen sind präsent. Nicht nur die vertikale, sondern auch die horizontale Differenzierung ist zu erkennen. Diese zeigt sich bei der Verteilung von Arbeitsbereichen, Prestige und finanzieller Anerkennung.

Hinzu kommt, dass durch die Professionalisierung und Kommerzialisierung des Sports die vorhandenen Strukturen gestärkt werden und somit der Sport Männerdomäne bleibt

(Ministerium für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen, 2003, S. 69).

Auch heutzutage noch sind es vor allem Männer, die in den Sportorganisationen das Sagen haben. Dies haben die Erhebungen bzw. die Studie mehr als deutlich veranschaulicht.

6.2. Erwartungen an Führungspositionen

Bereits angesprochen wurde die überaus große Bedeutung von Erwartungsstrukturen bei der Rekrutierung und Bildung potenzieller Führungskräfte - dies nicht nur im Hinblick auf das Engagement, sondern auch auf das Handeln und die Kompetenzen. Jede Position, egal ob Trainer bzw. Trainerin oder im Bereich der ehrenamtlichen Führung, wird mit bestimmten Erwartungen in Verbindung gebracht. Männliche wie auch weibliche Führungspersonen müssen diesen Erwartungen gerecht werden (vgl. Combrink, 2004, S. 139; Bahlke et al., 2003, S. 134; Hartmann-Tews & Combrink, i Dr.; zit.n. Combrink, Dahmen & Hartmann-Tews, 2006, S. 293).

Fakt ist, dass Männer hier einen gewissen Vorteil haben. Gleicht man nämlich Erwartungsstrukturen und Geschlechterstereotypen miteinander ab, so fällt auf, dass eher Männer diese Erwartungen erfüllen können, da diese die gesuchten Eigenschaften „besitzen“. Da Frauen diese männlich konnotierten Eigenschaften nicht aufweisen, werden sie eher seltener für potenzielle Führungspositionen bestellt (vgl. Hovden, 2000; zit.n. Combrink, Dahmen & Hartmann-Tews, 2006, S. 293). Frauen werden in diesem Zusammenhang als team- und kooperationsfähig, kommunikativ, fair und offen beschrieben; Männer hingegen als durchsetzungsfähig und entscheidungsfreudig, sie besitzen Selbstvertrauen und Führungskompetenz.

Des Weiteren zeigen Untersuchungen auf, dass je nach Geschlechterkonstellation der Führungsgremien unterschiedliche Erwartungsprofile formuliert werden. Herrscht ein Gleichgewicht der Geschlechter, so sehen Erwartungsprofile folgendermaßen aus: verlangt werden männlich konnotierte klassische Führungskompetenzen, und auch weiblich konnotierte „soft skills“. Werden Präsidien hingegen hauptsächlich von Männern geführt, so weisen diese entsprechende geschlechtshierarchisierende Erwartungsstrukturen auf (Combrink & Hartmann-Tews, i Dr.; zit.n. Combrink, Dahmen & Hartmann-Tews, 2006, S. 293).

Folge dessen ist, dass bei Rekrutierungsprozessen jene Personen, die den Erwartungen entsprechen, eher rekrutiert und gewählt werden (Combrink & Hartmann-Tews, 2006, S. 92). Bei Präsidien, die sich aus Männern zusammensetzen und somit männliche Eigenschaften betonen, werden Positionen eher an Männer als an Frauen vergeben.

Im Bereich des Ehrenamtes sieht es bezüglich der Erwartungen wie folgt aus: Ehrenamtliche haben nicht nur hohe Erwartungen an sich selbst, sondern auch an zukünftige Kollegen und Kolleginnen. Dies verdeutlicht eine Befragung (Combrink & Hartmann-Tews, 2006, S. 92f) zu diesem Thema- insgesamt hat man 436 Personen befragt; wobei diese entweder im Jugendvorstand oder im Präsidium Mitglied waren. Zur Auswahl gab es 21 Eigenschaften, wobei die Befragten 14 dieser 21 Eigenschaften als (sehr) wichtig bewerteten, fünf unentschieden sind und zwei als eher unwichtig ansahen. Bei der durchgeführten Faktorenanalyse konnten sechs Faktoren extrahiert werden:

1. Klassische Führungskompetenz: Entscheidungsfähigkeit, Durchsetzungsfähigkeit und Führungskompetenz
2. Berufliche Kompetenzen und Erfolgsstreben: Kenntnisse aus bestimmten Berufen, ausgeprägtes Machtbewusstsein, berufliche Führungsposition
3. Engagementpotenzial: Hohe Einsatzbereitschaft, viel Zeit, Verfügung über moderne Kommunikationsmittel
4. Moderne Führungskompetenzen: Teamfähigkeit, Offenheit für alle Arbeitsbereiche, kommunikative Kompetenzen, Organisationsfähigkeit
5. Netzwerke: Beziehungen innerhalb des Sports, Beziehungen zur Politik und Wirtschaft, leistungssportliche Karriere
6. Fachliche Kompetenzen: Ressortbezogene Kompetenzen, sportfachliche Kompetenzen

Betrachtet man die Mittelwerte der Faktoren, so werden vier Faktoren als sehr wichtig angesehen, ein Faktor wird als eher neutral oder unentschieden beschrieben und ein Faktor wird als eher irrelevant klassifiziert.

Tab. 3: Erwartungen an Personen, die in einem ehrenamtlichen Führungsgremium eines Sportverbandes arbeiten; differenziert nach Gremium (N=436).

Faktoren	Präsidium	Jugend-vorstand	Gesamt	T-Test T
Moderne Führungskompetenzen	4,40	4,46	4,42	-1,451 n.s.
Klassische Führungskompetenzen	4,41	4,29	4,37	2,2180 *
Engagementpotenzial	4,37	4,35	4,37	0,298 n.s.
Fachliche Kompetenzen	4,17	3,98	4,11	2,532 *
Netzwerke	2,96	2,67	2,86	2,366 *
Berufliche Kompetenzen und Erfolgsstreben	2,39	2,22	2,34	2,127 *

Quelle: Hartmann-Tews & Combrink (2006, S. 93)

Auch bei dieser Befragung fiel auf, dass die Präsidiumsmitglieder vor allem Wert auf die Eigenschaftsgruppen legten, die eher Männern als Frauen zugeschrieben werden (vgl. Wilz, 2002, S. 190ff; Lange, 1998, S. 89f; zit.n. Combrink & Hartmann-Tews, 2006, S. 93). Die Werte und die damit verbundene Reihung sind der oberen Tabelle zu entnehmen.

Stogdill (1974, S. 62; zit.n. Rau, 1995, S. 117) meint hierzu: „The qualities, characteristics, and skills required in a leader are determined to a large extent by the demands of the situation in which he is to function as a leader.”

Analysen zeigen, dass in den sozialen Strukturen von Sportorganisationen Geschlecht sehr wohl von Relevanz ist; ein gewisser Möglichkeitsspielraum jedoch vorhanden ist. Dies bedeutet, dass in ehrenamtlichen Führungsgremien von Sportorganisationen nicht von einer Omnipräsenz und Omnirelevanz von Geschlecht ausgegangen werden kann. Auf Grund dieser Tatsache hat sich in diesem Zusammenhang die Unterscheidung verschiedener Organisationstypen als sinnvoll erwiesen. Dies ermöglicht, dass die Relevanz bzw. Irrelevanz von Geschlecht genau in den Blick genommen werden kann (Combrink & Hartmann-Tews, 2006, S. 94).

6.3. Erklärungen für Unterrepräsentanz von Frauen

Nur langsam dringen Frauen in die oberen Etagen von Sportverbänden vor. Zwar werden sie immer mehr integriert und haben dadurch einige Führungspositionen in Sportverbänden inne, doch gleichzeitig geht dieser „Prozess der Integration“ mit ganz bestimmten Ausschlusskriterien Hand in Hand.

Stellt sich die Frage, welche Ursachen für die langsame Integration der Frauen ausschlaggebend sind.

Obwohl auf diesem Gebiet noch Forschungsbedarf herrscht, werden in der Studie des Ministeriums für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (2003, S. 69) folgende drei Erklärungskomplexe festgehalten:

1. Die Unterrepräsentanz von Frauen ist auf die momentanen gesellschaftlichen Strukturen, sozusagen auf die traditionelle Rollenverteilung, zurückzuführen..
2. Geschlechter werden mit „typischen Eigenschaften“ verknüpft. „Typische Eigenschaften“ der Frauen wären beispielsweise die negative Einstellung zu Macht und Karriere und die geringe Konfliktfähigkeit.
3. Die vorhandenen Strukturen innerhalb der Sportorganisationen - Männerbünde- und Seilschaften - nehmen sich der Themen wie Frauenpolitik und -förderung nicht an.

Dabei ist festzuhalten, dass Männer und Frauen die Art und Mächtigkeit der Ursachenzuschreibungen unterschiedlich bewerten. Frauen erklären ihre Unterrepräsentanz durch die vorhandenen Strukturen in den Sportorganisationen und auf Grund der männerdominierten Kultur. Für Männer hingegen liegt der Grund hierfür in den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und den Einstellungen und Fähigkeiten der Frau.

Betrachten wir im spezifischen die ehrenamtlichen Positionen, so bestehen nach Schubert (1996, S. 65f) offensichtliche Zugangsbarrieren für Frauen. Einerseits sind für Frauen der Eintritt und der Verbleib als Mitglied schwerer als für Männer, andererseits bestehen Hindernisse bei der Übernahme von ehrenamtlichen Aufgaben.

Wie bereits gesagt, besteht auf diesem Gebiet noch Forschungsbedarf, dennoch gibt es bereits Ergebnisse darüber, mit welchen Zugangsbarrieren zu Ehrenämtern im Sport Frauen zu kämpfen haben. Die Erklärungen von Schubert (1996) möchte ich im Folgenden darstellen.

1. Bedingt durch die traditionelle Rollenverteilung fehlt Frauen auf Grund ihrer Lebenssituation - das heißt auf Grund der Mehrfachbelastung im Zusammenhang mit Berufsarbeit, Kindererziehung und Hausarbeit - die Zeit für ehrenamtliches Engagement. Untersuchungsergebnisse bestätigen, dass Männer mehr Zeit für ehrenamtliche Tätigkeiten haben; dies sagt allerdings nichts über die Qualität des Engagements aus.

Vermutet wird, dass Frauen auf Grund der mangelnden Zeit einen effizienteren Arbeitsstil an den Tag legen (Schubert, 1996, S. 67).

2. Dennoch sollte die Erklärung der „fehlenden Zeit“ nicht überbewertet werden, denn Untersuchungen belegen, dass sich Frauen in ihrer Freizeit im selben Ausmaß wie Männer sportlich betätigen (vgl. Opaschowski, 1994; zit.n. Schubert, 1996, S. 67). Des Weiteren üben berufstätige Frauen - auch jene die Kinder haben - eher Sport aus als Frauen die „nur“ Hausfrauen sind und nach herrschender Ansicht mehr freie Zeit haben als Berufstätige (vgl. Heinemann, Röhrig, Stadié, 1983; zit.n. Schubert, 1996, S. 68). Ein weiterer Grund für die geringe Partizipation im ehrenamtlichen Bereich könnte in den unterschiedlichen Motiven, Interessen und Bedeutungsinhalten liegen. Während Männer durch das Sporttreiben soziale Kontakte knüpfen wollen, sind Frauen daran interessiert etwas für „sich selbst“ zu tun - schließlich wenden sie genug Zeit für die Familie und den Haushalt auf. Folge dessen ist, dass sie sich gegen den Sportverein und für kommerzielles Sporttreiben entscheiden (vgl. Dietrich, Heinemann, Schubert, 1990; zit.n. Schubert, 1996, S. 68).
3. Übernimmt man eine ehrenamtliche Position, so ist dies mit viel zusätzlichem Zeitaufwand verknüpft. Frauen ist es möglich solch eine Position auszuführen, wenn Männer dazu bereit sind sie im privaten Alltag mehr zu unterstützen und ihnen dadurch Arbeit abzunehmen.
4. Auf Grund besonderer Strukturen in Vereinen gibt es für Frauen spezifische Restriktionen im Ein- und Aufstieg in ehrenamtlichen Positionen (vgl. Horch, 1983, 1987; zit.n. Schubert, 1996, S. 65). Mit einer ehrenamtlichen Position werden Personen betraut, die eine starke Bindung an den Verein aufweisen. Analysen von Sportbiographien von Frauen zeigen auf, dass die Bindung an den Sport und bestimmte Organisationen schwächer ist als jene von Männern. Männer wechseln seltener die Sportart oder den Verein und ihre sportliche Betätigung wird nicht durch die Kindererziehung, Ausbildung oder Arbeit unterbrochen. Folge dessen ist eine stärkere Verbundenheit der Männer zum Verein (vgl. Berndt, 1995; Kurz, Sack & Bischoff, 1996; zit.n. Schubert, 1996, S. 65f).
5. Öffentliche Bekanntheit, Kontakte zu Vertretern aus Wirtschaft und Politik, die Nutzung beruflicher bzw. betrieblicher Ressourcen für Vereinszwecke stellen überaus wichtige Gründe dar, um einer Person ein Ehrenamt zu übergeben. Wie bereits bekannt ist, findet man umso mehr Männer vor, je höher die Ebene innerhalb einer Organisation ist. Es herrscht eine gewisse Parallelität von beruflichen und ehrenamtlichen Karrieren (Winkler,

1988; zit.n. Schubert, 1996, S. 66) - somit legitimieren die beruflichen Karrieren von Männern die Übernahme ehrenamtlicher Führungspositionen.

6. Ein weiteres Hindernis bei der Übernahme von ehrenamtlichen Positionen stellen männlich-patriarchalisch geprägte Strukturen und Verhaltensmuster in der Vereinsarbeit dar. Diese umfassen unter anderem frauen- bzw. familienfeindliche Sitzungszeiten, eine fehlende Kinderbetreuung, „männertypische“ Kommunikations- und Arbeitsstile, Interaktionsrituale und Formen der Geselligkeit. Die ehrenamtliche Tätigkeit sollte mit Spaß und Freude gleichgesetzt, nicht aber als Last angesehen werden. Weitere Voraussetzungen für das ehrenamtliche Engagement sind die soziale Einbindung in eine Gruppe, mit der man gerne zusammenarbeitet und das Bestehen von persönlich-privaten Kontakten und Beziehungen zwischen den Personen. Gibt es keine Übereinstimmung diesbezüglich, kommt es zum Ausschluss von Personen - in diesem Fall zum Ausschluss von Frauen in männlich besetzten Vorständen.
7. Die geringe Mitgliedschaft von Frauen in kleinen und mittelgroßen Vereinen ist auf Strukturdefizite zurückzuführen. Angebote müssen so gestaltet werden, dass sie auch für Frauen als attraktiv erscheinen. Dadurch würden Frauen Vereinen beitreten, von diesen gehalten werden können und sich in weiterer Folge vielleicht für die Ausübung einer ehrenamtlichen Position entscheiden.
8. Als letzter Punkt soll ein neuerer Ansatz, der die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen beschreibt, aufgezeigt werden. Fakt ist, dass Frauen sich zwar in ehrenamtlichen Positionen engagieren, dabei aber ein geringes Steh- und Durchhaltevermögen aufweisen (vgl. Kraus, 1995; zit.n. Schubert, 1996, S. 68). Dies wird durch typisch weibliche Merkmale begründet, welche auf geschlechtstypischen Sozialisationserfahrungen basieren. Frauen schmälern ihre eigenen Fähigkeiten, halten sich bei der Verfolgung von Zielen zurück und meiden harte Konflikte und bemühen sich nicht um die Durchsetzung eigener Ansprüche und Vorstellungen.

Neben den eben aufgezeigten Erklärungsansätzen gibt es auch Studien, die darauf abzielen Barrieren in der Ehrenamtslaufbahn aus Sicht der Frauen zu erarbeiten. Es wurde die Frage gestellt: Worin sehen sie Barrieren, die die Ausübung einer ehrenamtlichen Position erschweren bzw. verhindern?

Ziel der Interviewstudie war es, Barrieren in der ehrenamtlichen Karriere von weiblichen als auch männlichen Führungskräften im Sport auszuarbeiten (Radtke, 2005, S. 69). Dabei hat

man sich auf fünf Themenkomplexe konzentriert, wobei einer davon das „Drop-out“ behandelte. Wir werden im Folgenden nur diesen einen Punkt näher betrachten, da dieser für die vorliegende Arbeit von Relevanz ist. Die Stichprobe setzte sich aus insgesamt 16 Personen zusammen; 7 Männer und 9 Frauen. Davon waren 6 Personen auf Bundesebene und zehn auf Landesebene in ihrem Drop-out-Amt tätig. Im Folgenden werden wir nur die Aussagen der Frauen näher betrachten, da es auch bei der Sportunion im Burgenland der Fall ist, dass weniger Frauen als Männer in Führungspositionen tätig sind und wir die Ursachen hierfür erarbeiten wollen.

Die weiblichen Studienteilnehmerinnen der Interviewstudie haben diverse Hindernisse genannt, wobei diese in sechs Subgruppen gegliedert worden sind.

Tab. 4: Barrieren, die von den Frauen der Stichprobe thematisiert wurden

SECHS BARRIERENKOMPLEXE
1. Skepsis und Misstrauen seitens der Alteingesessenen gegenüber neuen Ideen
2. Vorenthaltung von Informationen
3. Aberkennung von Kompetenz sowie fehlende Anerkennung
4. Geschlechtsspezifische Barrieren
5. Old-Boys-Network und mangelnde Solidarität unter den Funktionärinnen
6. Machtstreben und Intrigen sowie rüde Umgangsformen

Quelle: Radtke (2005, S. 86)

Als erste Barriere wird hier „Skepsis und Misstrauen seitens der Alteingesessenen gegenüber neuen Ideen“ genannt. Neue Ideen, die von den Frauen eingebracht wurden, wurden sowohl von den alteingesessenen Funktionären, als auch von den hauptamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, nicht als Bereicherung für den Verein angesehen, im Gegenteil - diesen Ideen wurde Skepsis entgegengebracht.

Ebenso ist es vorgekommen, dass weiblichen Führungskräften Informationen bewusst unterschlagen wurden. Dadurch sollten sie in ihrer Position geschwächt werden.

Der dritte Barrierekomplex sind „Aberkennung von Kompetenz sowie fehlende Anerkennung“. Nicht nur, dass Frauen sich die Führungspositionen härter erarbeiten müssen als Männer, sondern ihnen werden Kompetenzen aberkannt. Häufig erhalten sie für die Ausführung einer Tätigkeit nicht dieselbe Anerkennung, die Männer erhalten würden.

Ein weiteres Problem stellen geschlechtsspezifische Barrieren dar. Frauen, die in den Bereichen „Frauen“, „Breitensport“ oder „Öffentlichkeitsarbeit“ zuständig waren, sind Diskriminierungen ausgesetzt gewesen.

Auch der Zusammenhalt unter den Männern und die mangelnde Solidarität der Frauen erschweren die Tätigkeit im Ehrenamt. Dies stellt den fünften Barrierekomplex dar. Der letzte Punkt, den man als Barriere ansieht, ist das Machtstreben unter den Funktionsträgern und -trägerinnen. Frauen haben versucht, nicht in Machtspiele verwickelt zu werden - sie empfanden diese als negativ und haben darunter gelitten.

Wie aufgezeigt wurde, stellen sich Frauen - wenn es um die Übernahme einer Führungsposition im Sport geht - diverse Hindernisse in den Weg, die es zu überwinden gilt. Nicht nur auf dem Weg zur Spitze müssen sie gegen diese ankämpfen, sondern auch, wenn sie bereits eine Funktion innehaben, müssen sie diversen Konfrontationen standhalten.

7. Evaluation

Setzt man sich mit dem Begriff der Evaluation auseinander, so wird man auf eine Vielzahl von Definitionen stoßen. Dies ist nichts Außergewöhnliches, wenn man bedenkt, dass der Begriff in den unterschiedlichsten Kontexten Anwendung findet und verschiedenste Verfahren damit bezeichnet werden.

Auch Weiss (1974, S. 19; zit.n. Stockmann, 2007, S. 25) meint in diesem Zusammenhang, dass „Evaluationsforschung ein ‚vieldeutiges Wort‘ ist“. Schließlich beschreibt es einerseits spezifisches Handeln, genau genommen die Durchführung einer Evaluation, andererseits auch das Ergebnis eines Prozesses.

Streng genommen reicht Evaluation bis weit in die Menschheitsgeschichte zurück, denn die Überprüfung, ob etwas essbar ist oder nicht, ist eine der banalsten Formen dieser. Egal, ob man es mit diesem simplen Beispiel oder mit komplexeren Beispielen vergleicht, fest steht, dass alle Evaluationen „ein wichtiges *Instrument zur Generierung von Erfahrungswissen* darstellen, das mit einer Bewertung verknüpft wird“ (Stockmann, 2007, S. 25).

Stockmann äußert sich hierzu (2007, S. 25), dass Evaluation demnach „in seiner allgemeinsten Form eine Bewertung oder Beurteilung eines Sachverhaltes oder Objektes auf der Basis von Informationen“ darstellt. Da es keine Einschränkungen in Bezug auf den Gegenstand der Evaluation gibt, können Produkte, Gesetze, Dienstleistungen, Maßnahmen, Organisationen, Politik, Technologien, Forschungs Objekte oder, wie in unserem Fall, Projekte Gegenstand dieser Beurteilung sein (vgl. Stockmann, 2007, S. 26; Woll, Mess & Haag, 2010, S. 16).

Sanders (2006, S. 28) beschreibt Evaluation als die „systematische Untersuchung der Verwendbarkeit oder Güte eines Gegenstandes“.

Im Wörterbuch der Pädagogik wird der Begriff Evaluation folgendermaßen beschrieben:

Evaluation ist „allgemein die wissenschaftliche angeleitete und methodisch (→Forschungsmethoden) durchgeführte «Bewertung» von Programmen, Projekten, Prozessen, Ausführungsergebnissen und Organisationseinheiten in Wirtschaft und Verwaltung, in der Regel nach ökonomischen Kriterien bzw. unter dem Gesichtspunkt der Rationalisierung.“ (Böhm, 2005, S. 194)

Die eben erwähnten «Bewertung» werden „seit den 1980er Jahren auch auf die Arbeit und die «Erträge» (outcomes) von Erziehungs- und Bildungseinrichtungen angewandt.“ (Böhm, 2005, S. 194)

Durch Evaluation von Projekten und Programmen im Bereich von Erziehung, Aus- und Weiterbildung werden sowohl die Qualität ermittelt als auch Hinweise für eine Verbesserung gegeben. Gerade auch im Bereich des Sports hat die Evaluation in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen (Woll, Mess & Haag, 2010, S. 14).

Wie wir sehen, wird in den verschiedensten Bereichen Evaluation durchgeführt und sie ist immer ziel- und zweckorientiert. „Sie hat primär das Ziel, praktische Maßnahmen zu überprüfen, zu verbessern oder über sie zu entscheiden“ (Wottawa & Thierau, 1998, S. 14; zit.n. Woll, Mess & Haag, 2010, S. 16).

Damit man eine Evaluation durchführen kann, werden Daten benötigt. Aus diesem Grund ist die Basis jeder Evaluation der Vorgang des Feststellens, sowie das Erheben von Daten (Röthig, 1992, S. 154).

In einem weiteren Schritt werden die erhobenen Daten ausgewertet und interpretiert. Dies ermöglicht, dass auf deren Basis Entscheidungen getroffen werden können (Woll, Mess & Haag, 2010, S. 42). Wie man vielleicht schon erkannt hat, erfolgt der Ablauf der Evaluation einem bestimmten Muster, unabhängig davon, welcher Zweck ihr zu Grunde liegt.

Folgende Evaluationsmaßnahmen bestehen im Bereich des Sports: Tests, mündliche und schriftliche Befragung und Beobachtung (Woll, Mess & Haag, 2010, S. 42).

Bereits im Vorhinein muss klar sein, anhand welcher Bewertungskriterien die Evaluation erfolgen soll. Nicht nur die Kriterien, anhand welcher evaluiert wird, müssen ausgewählt werden, sondern auch die Form der Evaluation muss berücksichtigt werden.

7.1. Formen der Evaluation

Es wird zwischen der prospektiven und der retrospektiven, der formativen bzw. Prozessevaluation und der summativen bzw. Produktevaluation, der Mikro- und

Makroevaluation und zwischen der inneren und äußeren Evaluation unterschieden (vgl. Röthig, 1992, S. 155; Woll, Mess & Haag, 2010, S. 35).

Formative- bzw. Prozeßevaluation	-	Summative bzw. Produktevaluation
Mikroevaluation (einzelne Aspekte)	-	Makroevaluation (Gesamtergebnis)
Innere Evaluation (durch beteiligte Personen)	-	Äußere Evaluation (durch Außen- stehende)

Abb. 5: Formen der Evaluation (Röthig, 1992, S. 155)

Unter der eben erwähnten prospektiven Evaluation versteht man die Beurteilung eines Projektes bevor es umgesetzt wurde. Die retrospektive Evaluation hingegen beschreibt die Beurteilung, die im Anschluss an das Projekt erfolgt. Bei letzterer wird zwischen formativer, summativer und zielbasierter Evaluation differenziert.

So genannte formative Evaluation, ein Instrument der Qualitätssicherung, wird bereits während der Phase der Programmentwicklung eingesetzt und ist als eine Art Zwischenanalyse anzusehen. Man befasst sich mit der tatsächlichen Vorgehens-, Arbeits- und Funktionsweise der Einrichtungen im Projekt. Es werden beispielsweise die Umsetzung des Projektes, die Nutzung von vorhandenen Ressourcen und der Mitteleinsatz systematisch erhoben. (Nolting, 1997, S. 83f) Die gewonnenen Daten dienen einerseits zur Steuerungsinformation, denn sie werden zur fortlaufenden Überwachung eingesetzt und unterstützen sozusagen den Verlauf des Projektes, und andererseits beeinflussen sie die Weiterentwicklung dieses. (Paseka, 2008, S. 88)

Die Person, die die Evaluation durchführt, nimmt eine interaktive Rolle ein, denn sie greift aktiv in das Geschehen ein (Woll, Mess & Haag, 2010, S. 35).

Im Gegensatz zur formativen Evaluation wird bei der summativen Evaluation die Wirksamkeit eines bereits durchgeführten Projektes überprüft- Idee der Qualitätskontrolle.

Die gesammelten Daten werden erst nach Ende des Projektes preisgegeben. In der Regel geschieht dies durch den Vergleich mit den in der Planung festgelegten Sollwerten. Aus diesem Grund wird die Aufgabe der Evaluation auch „Soll-Ist-Vergleich“ genannt (Nolting, 1997, 83f; Stockmann, 2007, S. 35). Der Evaluator agiert unabhängig und unparteilich (vgl. Wottawa & Thierau, 2003; zit.n. Woll, Mess & Haag, 2010, S. 36).

Ob die Ziele, die vor Start eines Projektes formuliert worden sind, erreicht wurden, wird mittels der Zielevaluation beantwortet. Diese Form der Evaluation kann als Spezialform der summativen Evaluation angesehen werden.

Für die Durchführung der Evaluation stehen zwei Vorgehensweisen zur Verfügung. Zum einen ist dies die interne und zum anderen die externe Evaluation.

Als „intern“ wird eine Evaluation dann bezeichnet, wenn diese von jener Organisation vorgenommen wird, die auch das Programm durchgeführt hat. Vorteil hierbei ist, dass die Evaluierenden über eine hohe Sachkenntnis verfügen und man dadurch die Ergebnisse unmittelbar umsetzen kann. Ein Nachteil wäre allerdings, dass der Evaluator meist keine ausreichende Methodenkompetenz besitzt.

Im Gegensatz zur internen, leiten externe Evaluationen Personen, die nicht der Durchführungsorganisation angehören. Dies hat den Vorteil, dass eine hohe Methodenkompetenz, ein professionelles Evaluationswissen vorhanden sind und Veränderungsprozesse eher in Gang gesetzt werden, als wenn die Evaluation intern vorgenommen wird. Ein Nachteil wäre aber, dass bei den Evaluierten Angstgefühle ausgelöst werden (Stockmann, 2007, S. 61f).

Intern	Extern
Von der gleichen Organisation vorgenommen, die auch das Programm durchführt	Von Personen durchgeführt, die nicht dem Mittelgeber oder der Durchführungsorganisation angehören
Vorteile: ✓ rasch, geringer Aufwand	Vorteile:

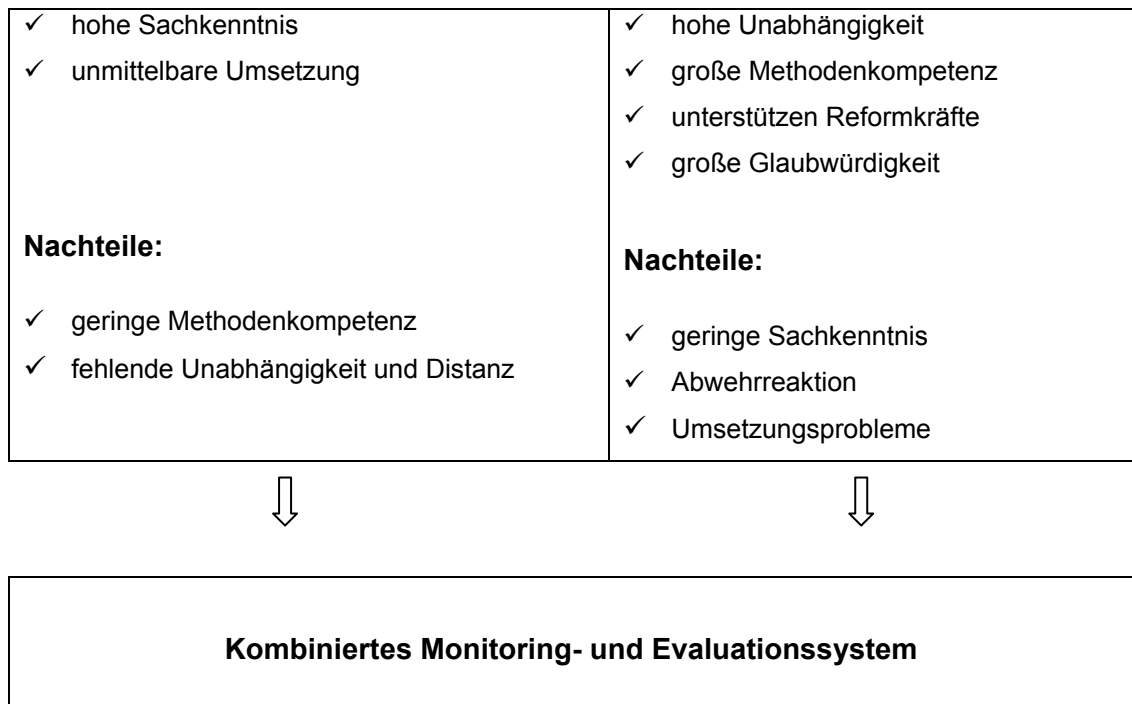


Abb. 6: Interne und externe Evaluation (Stockmann, 2007, S. 61)

Der Unterschied zwischen Mikro- und Makroevaluation liegt darin, dass die Makroevaluation im Gegensatz zur Mikroevaluation an das Konzept der ‚nachhaltigen Entwicklung‘ anknüpft. Dies bedeutet, dass ökonomische, soziale und ökologische Entwicklungsprozesse untrennbar miteinander verbunden sind und so austariert werden müssen, dass die natürlichen Lebensgrundlagen für nachfolgende Generationen nicht zerstört werden (Stockmann, 2007, S. 57).

Das vorliegende Projekt wird extern evaluiert. Dabei wird nicht nur die summative, sondern auch die formative Evaluation angewandt. Dies ermöglicht einerseits eine fortlaufende Optimierung des Projektes und andererseits kann man überprüfen, ob man die vor Projektstart formulierten Ziele erreicht hat (Halkow, 2004; Diener & Biswas-Diener, 2005; zit.n. Diketmüller, 2010, S. 2).

Gewonnene Informationen sollen dazu beitragen den Projektstand und seine Maßnahmen auszuwerten, zu bewerten und in einem weiteren Schritt Empfehlungen, Entscheidungen und Beratungen argumentativ zu unterstützen. Dabei werden Methoden der empirischen Sozialforschung eingesetzt (Stark, 2005; zit.n. Diketmüller, 2010, S. 2f).

Diese Annahme stellt auch die Grundlage für das vorliegende Projekt dar. Folgende drei Ebenen der Evaluation werden angesprochen (Stark, 2005; zit.n. Dikettmüller, 2010, S. 3):

- *Ergebnismerkmale* (Wirksamkeit, Effizienz, Effektivität, etc.)
- *Strukturmerkmale* (Personal, Sachmittel, Ausstattung, Konzept, Qualifikation, etc.)
- *Prozessmerkmale* (Information, Kommunikation, Kooperation, Entscheidungen, etc.)

7.2. Evaluationsstandards des Joint Committees

Im Bereich der Evaluationsforschung gelten die USA als Vorreiter. Bereits im Jahre 1966 veröffentlichte die American Psychological Association Standards for Educational and Psychological Tests and Manuals. Im weiteren Verlauf schlossen sich 12 Organisationen, die sich mit der Qualität von Evaluation im Bereich der Bildung und Erziehung beschäftigten, zusammen und entsendeten Mitglieder für ein eigens eingerichtetes Komitee. Das so genannte Joint Committee on Standards for Educational Evaluation wurde im Jahre 1975 gegründet und nahm auch sogleich seine Arbeit im Herbst desselben Jahres auf. Auf Grund fehlender Tradition in der Zusammenarbeit kam es anfänglich zu Problemen - es herrschte Uneinigkeit darüber, welche Themen in den neuen Standards behandelt werden sollten. Das Joint Committee ließ sich aber durch diese Konflikte nicht von seiner Arbeit abhalten und so kam es, dass 1981 die Standards for Evaluation of Educational Programs, Projects, and Materials publiziert wurden. Die Standards dienten der Evaluation von pädagogischen Programmen, Projekten und Materialien (McGraw-Hill, 1981; zit.n. Sanders, 2006, S. 24).

Im selben Jahr wurde das Joint Committee institutionalisiert. Ziel war es, Evaluationsstandards zu entwickeln, diese zu überprüfen und zu revidieren. Acht Jahre später, 1989, kam es zur Akkreditierung des Prozesses des Joint Committees durch das American National Standards Institute (ANSI). Dies zog die nationale Gültigkeit der Standards nach sich; seit damals sind sie auf der ganzen Welt erhältlich. Wie bereits erwähnt, dienen diese Standards als Anleitung für Evaluationen von pädagogischen Programmen, Projekten und Materialien. Die 30 bestehenden Standards werden in vier Kategorien eingeteilt. Zu den vier Eigenschaften einer Evaluation zählen die Nützlichkeit, Durchführbarkeit, Korrektheit und die Genauigkeit (Sanders, 2006, S. 23ff).

„Ein Standard ist ein Prinzip, auf das sich die in einem Fachgebiet tätigen Praktiker geeinigt haben, und dessen Beachtung dazu beiträgt, daß die Qualität und die Fairneß der jeweiligen beruflichen Tätigkeit - z.B. Evaluation- verbessert werden.“ (Sanders, 2006, S. 27).

Die 30 Standards sollen eine Art Hilfestellung für Evaluationen darstellen und den Dialog zwischen Auftraggebern, Evaluatoren und Evaluatorinnen und anderen Beteiligten und Betroffenen erleichtern, wobei die Qualität der Evaluation natürlich nicht garantiert werden kann.

Bevor wir uns den Auswertungen der erhobenen Daten widmen, beschäftigen wir uns zunächst einmal mit den Absichten, die man mit dem Projekt „frau-aktiv-vernetzt“ verfolgt hat. Welche Begründungen gibt es für die Durchführung des Projektes? Was wollte man damit eigentlich erreichen?

8. Projekt „frau-aktiv-vernetzt“

Immer wieder stoßen wir im Bereich des Sports auf geschlechtsbezogene soziale Ungleichheiten. Diverse Maßnahmen, Strategien und Projekte sollen dazu beitragen Diskriminierungen abzubauen und die Strukturen so zu verändern, dass nicht nur Männern, sondern auch Frauen die Zugänge zu den unterschiedlichsten Bereichen des Sports offen stehen. Hier sei vor allem auf die Führungspositionen verwiesen, die nach wie vor eine Männerdomäne darstellen. „The higher a professional position, and the more responsibility and influence connected with it, the fewer women are represented. This general finding holds true for the voluntary sector of sport as well. Women are represented as volunteers at the grass roots level, but very rarely found in leading positions such as the Executive Boards of Governing Bodies in Sport“ (Hartmann-Tews et al. 2003a; zit. N. Hartmann-Tews & Combrink, 2005, S. 71). Dies trifft auf alle Länder, die von Hartmann-Tews im Auftrag des Deutschen Ministeriums für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen daraufhin untersucht worden sind, zu (vgl. Ministerium für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen, 2003).

Auch in Österreich erfahren Mädchen und Frauen diverse Benachteiligungen im Bereich des Sports. Nicht nur der Spitzensport, sondern auch die Strukturen des organisierten Sports sind

davon durchzogen (vgl. Bässler, 2006; Breuer, 2007; Hartmann-Tews & Rulofs, 2006; Stanzer, 2003; Wogos, 2011).

Vor allem auf den Funktionär/innen-, Führungs- und Trainer/innenebenen wird dieses Ungleichgewicht deutlich - so auch im Burgenland.

Dies hat die Sportunion und den Allgemeinen Sportverband im Burgenland dazu bewegt, ein Projekt durchzuführen, um die Situation von Frauen und Männern zu optimieren und ihre Verbände zu gesundheitsförderlichen Organisationen zu entwickeln. Mittelpunkt des Projektes stellen sportaffine Frauen und solche, die es noch werden wollen, dar - begrenzt auf das Bundesland Burgenland.²

Ziel des Kooperationsprojektes ist es einerseits den Stellenwert und die gesellschaftliche Positionierung des FunktionärInnenwesens in Sportdachverbänden als auch Fachverbänden zu verändern bzw. zu erhöhen, andererseits Frauen dazu zu motivieren eine ehrenamtliche Tätigkeit im Bereich des Sports zu übernehmen. Durch die Einbindung in die Vereins- und Verbandsarbeit soll gewährleistet werden, dass Mädchen und Frauen ihre spezifischen Belange besser vertreten können. Welchen Beitrag können Vereine und Verbände in den Sportorganisationen leisten, in unserem Fall im Burgenland, damit ihr Setting ein gesundheitsförderliches wird, und das mitwirkende Menschen zum Weitermachen motiviert. (Dahmen, 2006; zit.n. Dikemüller, 2010, S. 2).

Durch speziell auf Frauen zugeschnittene Workshops sollen Frauen ihre Kompetenzen erweitern, ihr Gesundheitsverhalten verbessern und ihr Selbstvertrauen erhöhen. In einem weiteren Schritt sollen sie dazu befähigt und motiviert werden ehrenamtliche oder hauptamtliche Tätigkeiten zu übernehmen.

Immer wichtiger wird, dass Vereine und Verbände ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die bestmöglichen Ressourcen für ihre Tätigkeit bereitstellen. Frauen sollen durch Empowerment gestärkt werden und Führungstätigkeiten übernehmen. Dazu ist es nötig, dass die strukturelle und verhältnisorientierte Ebene der Organisation verstärkt in den Interventionen berücksichtigt wird und Maßnahmen aus einer umfassenden gesundheitsförderlichen Perspektive zur Optimierung der Verbandsstrukturen gesetzt werden (Dikemüller & Weber, 2011, S. 5f).

Die Dauer des Kooperationsprojektes beträgt drei Jahre und wird zwischen Juli 2010 und Juli

² <http://frau-aktiv-vernetzt.sportunion.at/start.php?contentID=80875>

2013 durchgeführt. Jedes Jahr wird ein Schwerpunkt gelegt und darauf aufbauend werden spezifische Workshops angeboten. Die drei Themenbereiche sind folgende: Bewegung, psychosoziale Gesundheit und strukturelle Vernetzung.³

Mittlerweile ist bekannt, dass im Betätigungsfeld der Funktionärinnen allgemein ein hoher Komplex von Mehrfachbelastungen herrscht und dass Männer hier eindeutig Vorteile, vor allem wenn es um den Aufstieg in Führungspositionen geht, haben (Williams, 1992; zit.n. Doll-Tepper & Pfister, 2004, S. 37; Lands Sports Confederation Hamburg, 2005, S. 191). Aus diesem Grund sollen Frauen unterstützt und geschult werden und sie sollen sich mit der vorliegenden Tätigkeit identifizieren können, damit sie in weiterer Folge selbst als Vorbild fungieren.

Mittels des Projektes verfolgt man die unten stehenden Ziele (ASVÖ Burgenland & Sportunion Burgenland, 2009, S. 10ff):

- Verbesserung des Bewegungs- & Gesundheitsverhalten von Frauen und den dazugehörigen Verhältnisänderungen in Sportvereinen & Verbänden.
 - Erhöhung des Bewegungsausmaßes auf mindestens 3 Stunden pro Woche (WHO Empfehlung zur Verhaltensänderung im alltagstypischen Bewegungsbereich hinsichtlich einer regelmäßigen gesundheitsförderlichen Sportausübung).
 - Erhöhung der Aktivitäten zur Förderung des individuellen Gesundheitsverhaltens (zB.: Teilnahme an und / oder Initiierung entsprechender Veranstaltungen mit Inhalten zur Verbesserung des Gesundheitsverhaltens).
 - Erstellung einer Checkliste zur inhaltlichen Sensibilisierung und Überprüfung bestehender Bewegungsangebote hinsichtlich der besonderen Bedürfnisse von Frauen und Funktionärinnen
 - Erstellung einer Checkliste zur Verhältnis-orientierten Sensibilisierung und Überprüfung bestehender Angebote im Sportverein / Sportverband hinsichtlich der besondern Bedürfnisse von Frauen.
- Partizipative Entwicklung gesundheitsfördernder Angebote im Setting Sportverein und Verband zur Förderung der Gesundheit im Bereich Bewegung und psychosozialer Gesundheit.

³ <http://frau-aktiv-vernetzt.sportunion.at/start.php?contentID=81145>

- Schaffung von gesundheitsförderlichen Rahmenbedingungen; Entwickeln von regionalen Strategien in Vereins- & Verbands Politik und Organisation gemäß dem Ansatz von „Health in all Policies“. Auf- bzw. Ausbau von Kooperationen und Netzwerken; Capacity Building

- Den Stellenwert und die gesellschaftliche Positionierung des Funktionärinnenwesens in einem Sportdachverband & Fachverband zu verändern/erhöhen.

- Mittels der drei geplanten Großveranstaltungen soll einerseits die Sensibilisierung und Aufwertung des Funktionärinnenwesens innerhalb der betroffenen Zielgruppe und der Vereins- & Verbandsfunktionäre andererseits in die breite Öffentlichkeit transportiert werden.

- Über diese Veränderung die Funktionärsarbeit den neuen sozialpolitischen Anforderungen anzupassen, zu modifizieren, zu adaptieren.

- Erweiterung individueller Gesundheitskompetenzen (Wissen, Einstellung, Fertigkeiten) und in weiterer Folge Reduktion von Risikofaktoren wie Übergewicht, Bewegungsmangel, Bluthochdruck, Stress sowie Verbesserung der Lebensqualität

- Kompetenzen und Voraussetzungen schaffen, damit Frauen die Bedingungen ihrer Gesundheit selbst günstig gestalten können.
- Über die Funktionärsarbeit (=ehrenamtliche Tätigkeit) die Anforderungen ins private Lebensumfeld, in den privaten Lebensraum mit einzubeziehen.

- Das Selbstbewusstsein, die Wertigkeit und Wertschätzung der Tätigkeit der Frauen im Verband/Verein erhöhen.

- Anerkennung der informell erworbenen Kompetenzen ehrenamtlich tätiger Frauen in Vereinen

- Die Frauen zu mehr Vereinstätigkeit (außer Kantine) zu motivieren. Funktionärinnen müssen komplexe und multiple Aufgabenbereiche und ebensolche Herausforderungen bedienen (lernen) können.

- Insbesondere Frauen für die Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Sport zu gewinnen, sie zu sensibilisieren und zu motivieren, sich verstärkt in die Vereins- und Verbandsarbeit einzubringen um somit ihre spezifischen Belange besser vertreten zu können.

- Gemäß des Multiplikatorinnenansatzes sollen Frauen dahingehend gefördert werden, sich mit der Tätigkeit zu identifizieren, sie sollen geschult werden um in Folge selbst als Vorbild zu wirken und begleiten zu können.

- Sie sollen befähigt werden, gesundheitsförderliches, soziales Potential und Engagement zu entwickeln.

- Sportverbände & -vereine mit vorbildlichen Aktivitäten zur Gewinnung und Bindung von Frauen und Mädchen für den Vereinssport zu finden, ihre Arbeit zu würdigen und ihre Aktivitäten im Sinne von „Best Practice“ - Beispielen bekannt zu machen. Andere Verbände/Vereine sollen von dieser vorbildlichen Arbeit profitieren und Anregungen für ihre eigene Verband- & Vereinsarbeit erhalten.

- Weitere Sportverbände & -vereine zu motivieren, sich der Zielgruppe Frauen und Mädchen stärker zuzuwenden und dazu vielfältige, bedarfsgerechte Sportangebote (z. B. mit Gesundheits- und Fitnessorientierung) auf- und auszubauen.

- Ungleicher Inanspruchnahme von Sport- & Bewegungsangeboten durch Adaption, Neugestaltung und Bedarfsorientierung entgegenwirken.

8.1. Evaluation des Projektes „frau-aktiv-vernetzt“

Im Rahmen des Projektes "frau-aktiv-vernetzt" war vom Fördergeber eine externe Evaluierung vorgesehen.

Um Effekte und Prozesse von Projektmaßnahmen überprüfen zu können, sind Ausgangsdaten zu erheben, anhand derer Veränderungen ablesbar sind. Ein Teil davon wurde mit einer Fragebogenerhebung mit Hilfe des Online-Systems „Unipark“ vorgenommen. Die Befragung soll Aufschluss über die Situation der Funktionäre und Funktionärinnen in der Sportunion im Burgenland geben.

Von ca. 1200 Funktionären und Funktionärinnen, die in Vereinen der Sportunion Burgenland aktiv sind - dies sowohl hauptamtlich als auch ehrenamtlich -, konnten knapp 300 Funktionäre und Funktionärinnen kontaktiert werden. Dies erfolgte per Mail, teilweise mit Vorankündigung per Telefon, per Ausschreibung im Newsletter der Sportunion und es wurden ebenfalls Fragebögen bei einer Sitzung des Landesvorstands im Burgenland verteilt.

Von den 300 Personen, die den Fragebogen erhalten hatten, füllten lediglich 68 Personen den Fragebogen aus.

Im weiteren Verlauf der Arbeit werden die 68 ausgefüllten Fragebögen unter Anwendung des Statistikprogramms SPSS 19 ausgewertet, grafisch dargestellt und beschrieben.

8.1.1. Soziodemographische Daten

Von den 300 angeschriebenen Funktionären und Funktionärinnen haben 68 Personen den Fragebogen beantwortet- 22 Frauen und 46 Männer.

Die Rücklaufquote von 32,4 % ist relativ gering. Wie einige Rückmeldungen in den Fragebögen und auf telefonische Anfragen gezeigt haben, hat der geringe Beteiligungsgrad auch mit dem Thema der Befragung zu tun und der damit verbundenen Einschätzung der Gender-Thematik.

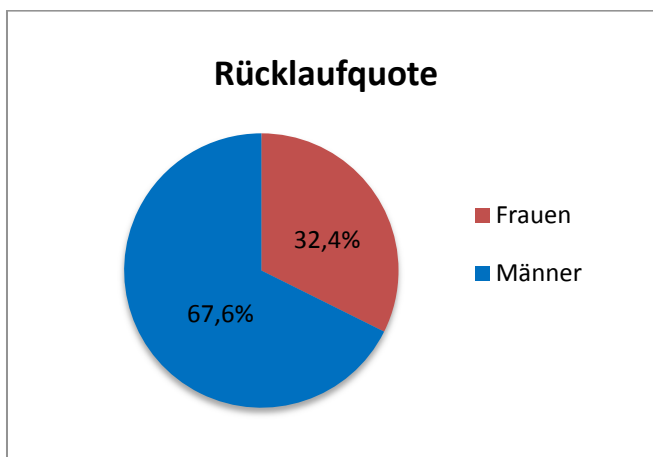


Abb. 7: Rücklaufquote

TeilnehmerInnen nach Region

Die folgende Abbildung verdeutlicht, aus welchen Regionen die Funktionärinnen und Funktionäre, die an der Befragung teilgenommen haben, kommen

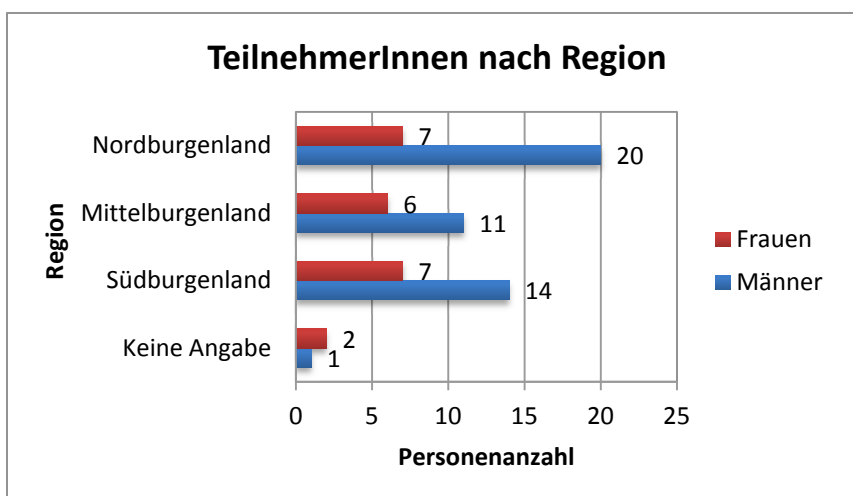


Abb. 8: TeilnehmerInnen nach Region

Alter

Das Alter der befragten Funktionäre (n=46) liegt zwischen 23 und 68 Jahren (m=49,35), wobei die Gruppe der 41- bis 60-jährigen die größte Gruppe darstellt (37,0%). Die Funktionärinnen (n=22) sind zwischen 22 und 77 Jahre (m=42) alt; diese sind in den Gruppen der unter 30-jährigen und der 41- bis 60-jährigen gleich stark vertreten.

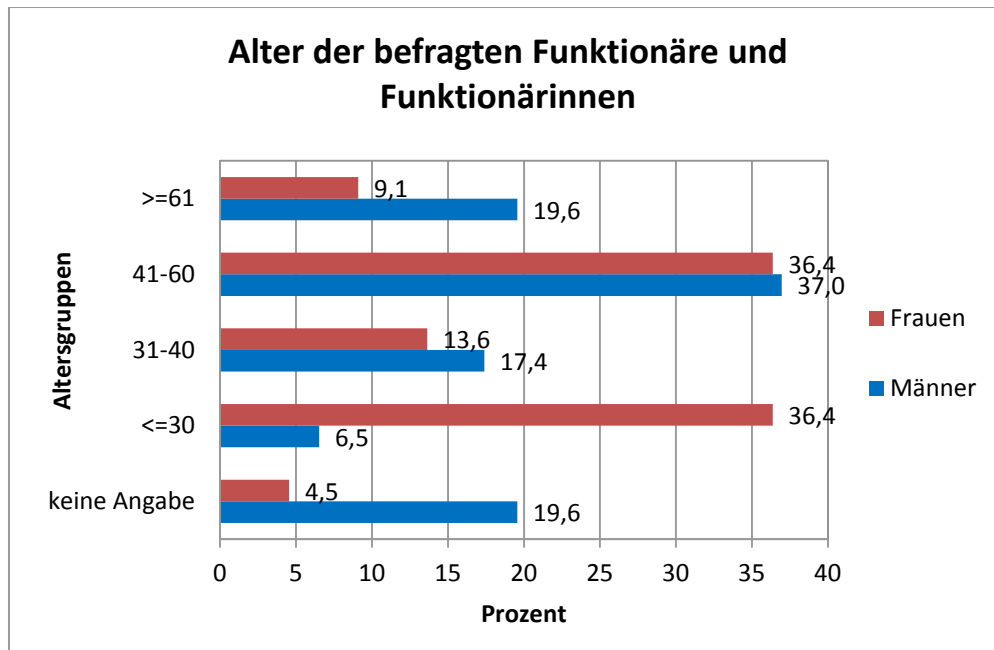


Abb. 9: Alter der befragten Funktionäre und Funktionärinnen

Familienstand

Knapp die Hälfte der Funktionärinnen ist verheiratet (45,5%), rund ein Drittel der Frauen lebt in einer Partnerschaft (31,8%), 4 sind ledig (18,2%) und eine (4,5%) von ihnen ist geschieden. Bei den Männern hingegen sind mehr als die Hälfte verheiratet (58,7%), die restlichen Funktionäre leben in einer Partnerschaft (13%), sind ledig (6,5%) oder geschieden (2,2%). 9 der Männer (19,9%) haben sich hierzu nicht geäußert.

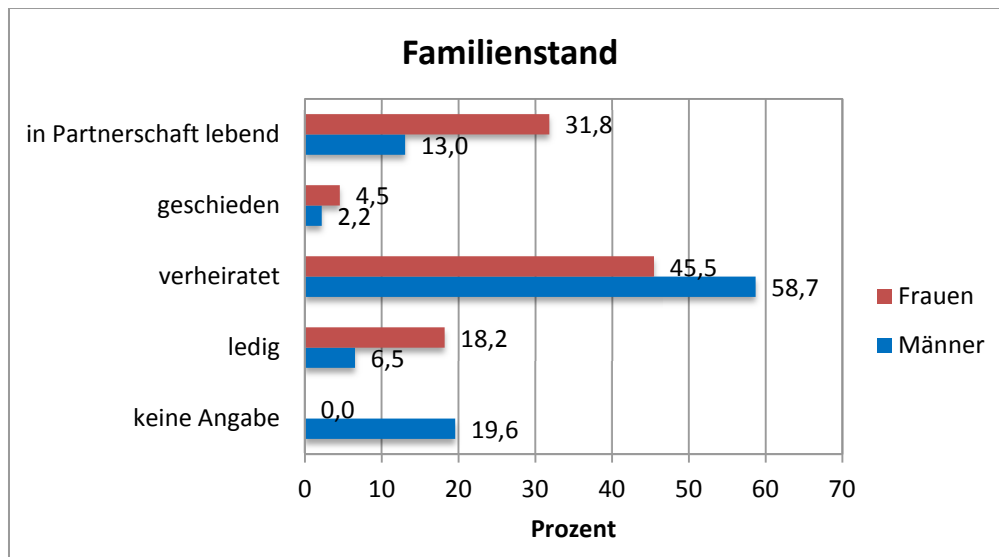


Abb. 10: Familienstand

Anzahl der Kinder

Auskunft über die Anzahl der Kinder haben insgesamt 59 Personen gegeben- davon 22 Frauen und 37 Männer.

Betrachtet man die Daten, so wird deutlich, dass 10 der 22 Funktionärinnen kinderlos sind (45,5%), 3 von ihnen ein Kind (13,6%) und 4 Frauen 2 Kinder haben (18,2%). Die Funktionärinnen haben eine durchschnittliche Kinderzahl von 1,18.

Bei den Funktionären haben 83,8% Kinder - 3 Funktionäre haben ein Kind (8,1%) und 17 von ihnen haben 2 Kinder (45,9%). 6 Männer sind kinderlos (16,2%).

3 Kinder haben sowohl 5 der Funktionärinnen (22,7%) als auch 9 der Funktionäre (24,3%); 4 Kinder haben nur 2 der Funktionäre (5,4%). Die Funktionäre haben eine durchschnittliche Kinderzahl von 1,95.

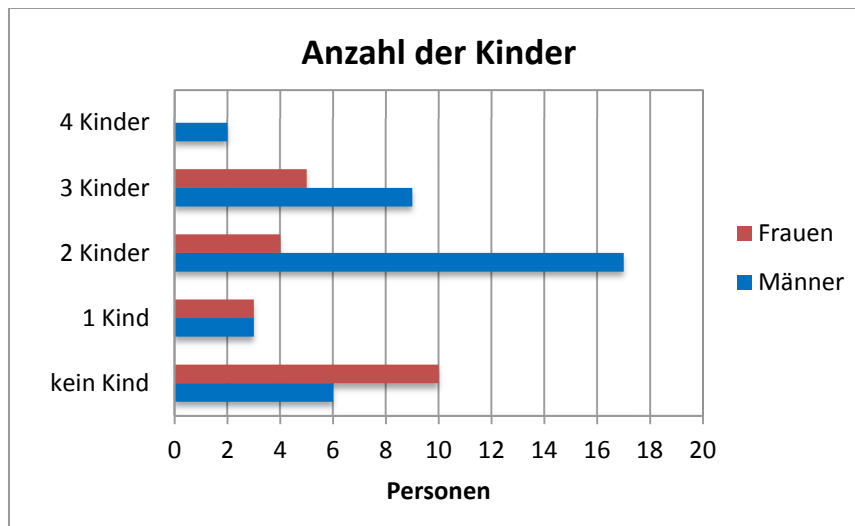


Abb. 11: Anzahl der Kinder

Aufgewendete Stunden für den Haushalt pro Woche

Auf die Frage, wie viele Stunden sie pro Woche im Haushalt tätig sind, haben 21 der Funktionärinnen und 36 der Funktionäre geantwortet. Aus der unten stehenden Abbildung ist zu erkennen, dass 41,7% der Männer bis zu 5 Stunden pro Woche und 16,7% zwischen 6 und 10 Stunden pro Woche im Haushalt tätig sind. Zwischen 11 und 15 Stunden pro Woche arbeiten 22,2% der Funktionäre und die restlichen 20% wenden pro Woche 16 Stunden und mehr für den Haushalt auf.

Bei den Funktionärinnen ist die größte Gruppe (33,3%) jene, die wöchentlich zwischen 6 und 10 Stunden mit dem Haushalt beschäftigt ist. 28,6% wenden bis zu 5 Stunden pro Woche für die Führung des Haushalts auf und 14,3% zwischen 11 und 15 Stunden. Die restlichen 25% der Funktionärinnen sind 16 Stunden oder länger zu Hause tätig.

Durchschnittliche Zeit, die pro Woche für Haushalt aufgebracht wird, beträgt bei Männern 11,19 Stunden. Bei Frauen beläuft sich dieser Wert auf 14,90 Stunden.

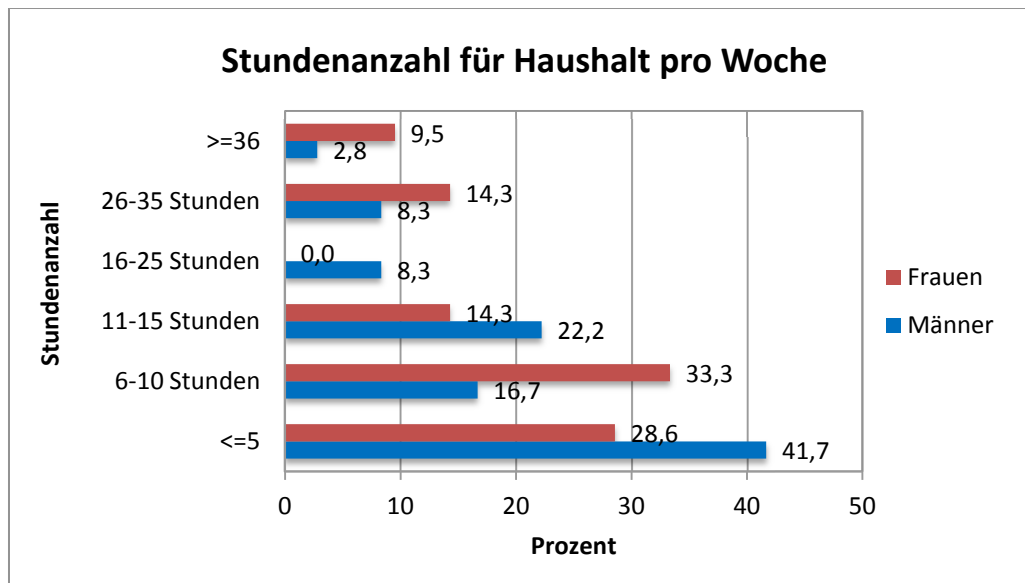


Abb. 12: Stundenanzahl für Haushalt pro Woche

Schulabschluss

Rund die Hälfte der Funktionäre (50%) als auch der Funktionärinnen (47,8%) hat die Matura absolviert. 7 der weiblichen Befragten (31,8%) haben eine berufsbildende mittlere Schule abgeschlossen; bei den Männern waren es nur 3 (6,5%). Eine berufsbildende höhere Schule haben zwei der Frauen (9,1%), als auch zwei der Männer besucht (4,3%). In der Hauptschule und im Polytechnischen Lehrgang waren mehr Männer als Frauen vertreten. 10 der männlichen Befragten haben hierzu keine Angaben gegeben.

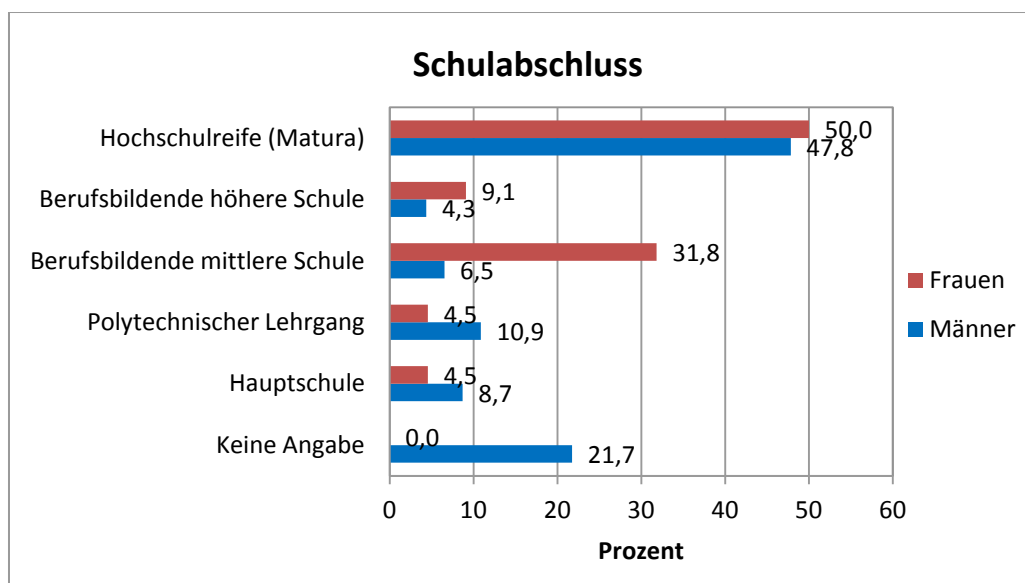


Abb. 13: Schulabschluss

Bildungsabschluss

Betrachtet man die Daten der Funktionäre und Funktionärinnen in Bezug auf den Bildungsabschluss, so wird man leider feststellen müssen, dass ein beachtlicher Anteil hierzu keine Angaben gemacht hat (40,9% der Frauen bzw. 37% der Männer).

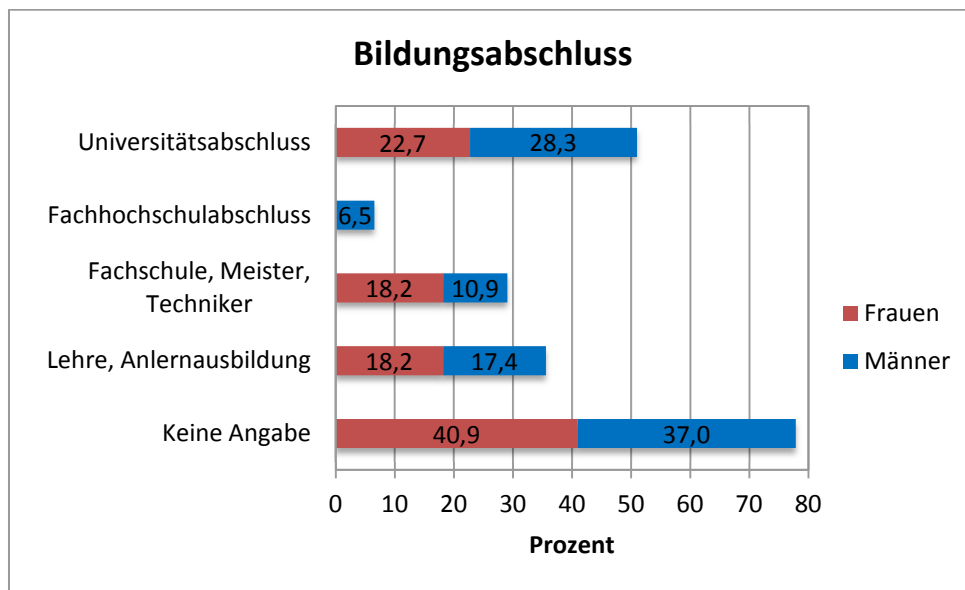


Abb. 14: Bildungsabschluss 1

Schließt man die Befragten, die hier keine Angaben gegeben haben, aus, so zeigt sich folgendes Bild:

Die größte Gruppe, sowohl bei den Frauen (n=5) als auch bei den Männern (n=13) ist jene mit Universitätsabschluss. Jeweils 4 Funktionärinnen (30,8%) haben eine Lehre bzw. eine Fachhochschule (30,8%) absolviert; keine einzige hat auf einer Fachhochschule ihren Abschluss gemacht. Von den Funktionären haben 8 (27,6%) eine Lehre abgeschlossen, 5 der Männer (17,2%) haben eine Fachschule besucht und 3 (10,3%) sind auf eine Fachhochschule gegangen.

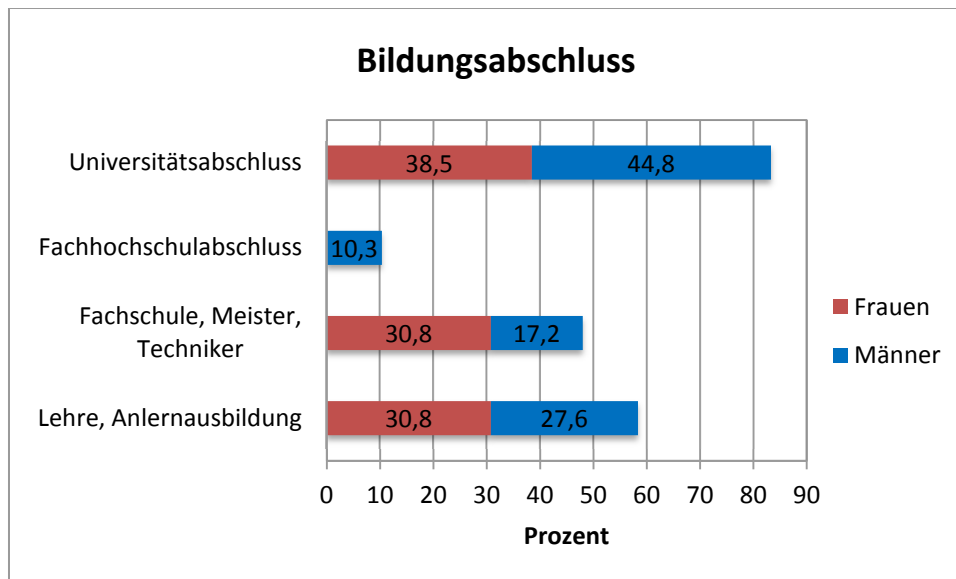


Abb. 15: Bildungsabschluss 2

Die Rückmeldungen zeigen, dass möglicherweise Personen mit höherem Abschluss nicht nur diese Frage eher beantworten, sondern auch eher bereit sind, Fragen zur Genderthematik zu beantworten.

8.1.2. Nähe zum organisierten Sport

Vereinstätigkeit

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, ob die Funktionäre und Funktionärinnen in einem oder in mehreren Vereinen und in welchen Positionen sie in diesen tätig sind.

Bezüglich der Tätigkeit in einem oder mehreren Vereinen sind wir zu den folgenden Ergebnissen gekommen: Von den Frauen arbeiten lediglich 5 (22,7%) in mehreren Vereinen; bei den Männern hingegen sind es 22 (47,8%). Die restlichen 17 Funktionärinnen bzw. 24 Funktionäre unterstützen mit ihrer Arbeit „nur“ einen Verein.

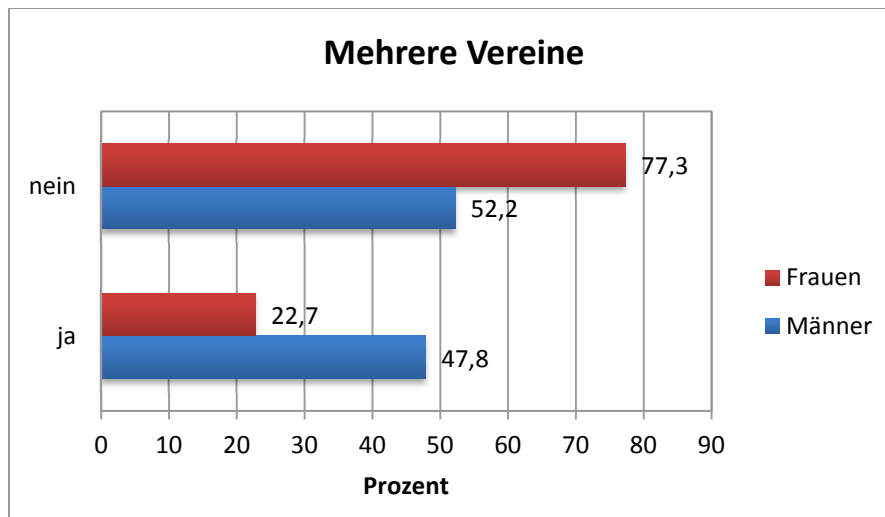


Abb. 16: Mehrere Vereine

Funktion(en) auf Vereins- bzw. Verbandsebene

Im Zuge der Erhebung sollten die Befragten ihre Position, die sie ausüben, angeben. Falls die Personen in mehreren Funktionen agieren, sollten sie auch diese angeben; Mehrfachnennungen waren möglich.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Männer die Funktion des Obmannes bzw. der Obfrau häufiger übernehmen als Frauen. Ähnlich verhält es sich, wenn es um die Position des Stellvertreters bzw. der Stellvertreterin des Obmannes bzw. der Obfrau geht. Bei der vorliegenden Befragung sind mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer in der Position der Kassierin bzw. Finanzreferentin vorzufinden. Der Anteil der Schriftführer bzw. Schriftführerinnen ist bei den Männern und Frauen gleich hoch. Ob die übrigen Positionen eher von Frauen oder Männern besetzt sind, kann man der untenstehenden Tabelle entnehmen.

Tab. 5: Position

Position	Frauen (%)	Männer (%)
Obmann/Obfrau	22	40
Obmann/Obfrau StellvertreterIn	0	11
Beirat/Beirätin	4	0
PräsidentIn	0	2
VizepräsidentIn	0	4
SektionsleiterIn	0	2
PrüfungsreferentIn	4	0
Vorstandsmitglied	0	4
KassierIn/FinanzreferentIn	26	9
KassierIn-StellvertreterIn	4	0
Kassaprüfer/RechnungsprüferIn	4	4
SchriftführerIn	17	15
SchriftführerIn StellvertreterIn	0	0
StandortleiterIn	0	2
Sportlicher Leiter/sportliche Leiterin	4	2
JugendreferentIn/Nachwuchsverantwortliche/r	4	6
JugendreferentIn StellvertreterIn	4	0
OrganisationsleiterIn/OrganisationsreferentIn	0	2
SekretärIn	0	0
KulturwartIn	4	0
Keine Angabe	0	2
N	23	54

Hier hinzuzufügen ist, dass 15 (10 Männer und 5 Frauen) von den 68 Personen neben der Ausübung der FunktionärInnentätigkeit auch als Trainer bzw. Trainerin agieren.

Aufgewendete Stunden für die FunktionärInnentätigkeit pro Woche

Die anschließende Abbildung zeigt, in welchem Stundenausmaß die Funktionäre und Funktionärinnen wöchentlich für die Vereine arbeiten. Der Großteil der Frauen (54,5%) wendet bis zu 3 Stunden pro Woche für ihre Vereine auf; 4 bis 5 Stunden Zeit nehmen sich dafür 5 der Funktionärinnen (22,7%). Jeweils 2 von ihnen engagieren sich zwischen 6 und 10 Stunden bzw. zwischen 11 und 20 Stunden wöchentlich. Nur eine Funktionärin beschäftigt sich über 21 Stunden mit Vereinsangelegenheiten.

Bei den männlichen Befragten arbeiten jeweils 16 (34,8%) bis zu 3 Stunden bzw. zwischen 6 und 10 Stunden pro Woche für den Verein bzw. für die Vereine. 7 von ihnen (15,2%) wenden zwischen 11 und 20 Stunden für ihren Verein bzw. für ihre Vereine auf, die restlichen 7 Funktionäre sind zwischen 4 und 5 Stunden bzw. über 21 Stunden für ihren Verein pro Woche tätig.

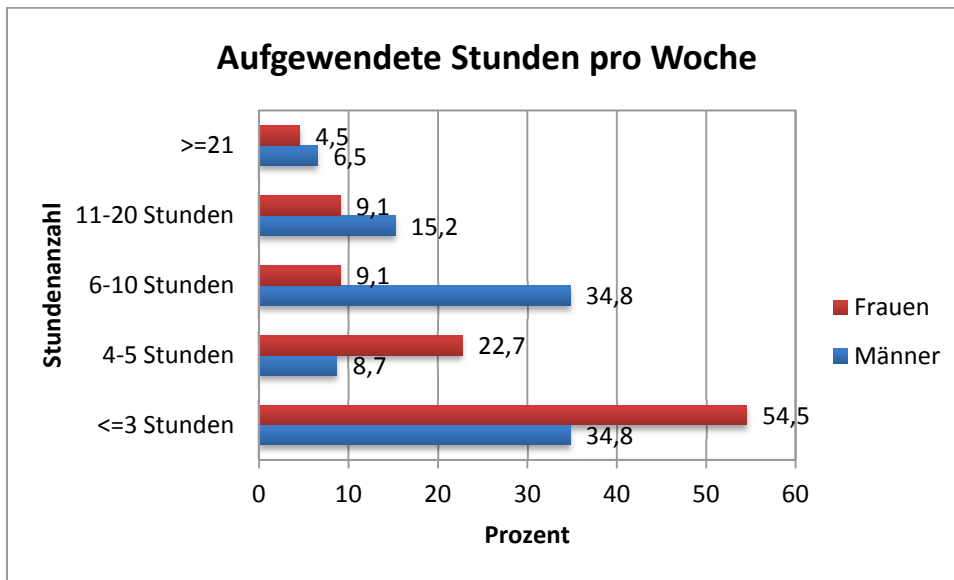


Abb. 17: Aufgewendete Stunden pro Woche

Vergleicht man die Mittelwerte, so fällt auf, dass Männer im Durchschnitt mehr Zeit für die Ausübung der Funktion aufwenden als Frauen. Funktionäre sind 8,39 Stunden pro Woche aktiv, Frauen hingegen 5,2 Stunden.

Tab. 6: Mittelwerte (aufgewendete Stunden pro Woche)

	Männer	Frauen
Minimum	1	1
Maximum	30	25
Mittelwert	8,39	5,2

Der Weg in die FunktionärInnenposition

Interessant ist auch, wie die 68 Personen in die FunktionärInnenposition gekommen sind. Bei dieser Frage waren keine Antwortmöglichkeiten vorgegeben, sondern diese Frage war offen zu beantworten.

Nach der Durchsicht der Antworten wurden 10 Kategorien gebildet und die Antworten diesen Kategorien zugeordnet:

- Wahl,
- Hineingewachsen: lange Zeit Mitglied,
- Familie/FreundInnen/KollegInnen,
- Anfrage/Vorschlag,
- GründerIn/Gründungsmitglied,
- Eigeninteresse/-initiative,
- Notwendigkeit,
- Rücktritt VorgängerIn,
- Tradition und Zufall.

Die Erhebung ergab, dass 27,7% der männlichen Befragten und 21,7% der weiblichen Befragten durch Wahl in eine FunktionärInnenposition gekommen sind. Auch das „Hineinwachsen in einen Verein“ wird in diesem Zusammenhang als bedeutend angesehen: schließlich haben 17,4% der Frauen und 23,4% der Männer dies als Grund für ihre Aktivität im Verein angegeben.

Die Familie, Freunde oder Kollegen sind für 21,7% der Funktionärinnen (n=5) und für 17,0% (n=8) der Funktionäre der ausschlaggebende Faktor, um in einem Verein zu agieren. 3 Funktionäre (6,4%) sind durch die Vereinsgründung in die genannte Position gekommen; bei den Frauen hat nur eine (4,3%) einen Verein gegründet. Ebenfalls 3 Männer haben bzw. eine Frau hat auf Grund des eigenen Interesses eine FunktionärInnenposition inne.

Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern spielen der Rücktritt des Vorgängers bzw. der Vorgängerin, die Dringlichkeit der Übernahme einer Position und die Tradition nur bedingt eine Rolle. Durch Zufall ist niemand in solch eine Position gerückt.

Tab. 7: Weg ins Ehrenamt

Weg ins Ehrenamt	Frauen (%)	Männer (%)
Wahl	21,7	27,7
Lange Zeit Mitglied/hineingewachsen	17,4	23,4
Familie/Freunde/Kollegen	21,7	17,0
Anfrage/Vorschlag	21,7	10,6
GründerIn/Gründungsmitglied	4,3	6,4
Eigeninteresse/-initiative	4,3	6,4
Notwendigkeit	0,0	4,3
Rücktritt VorgängerIn	8,7	2,1
Tradition	0,0	2,1
Zufall	0,0	0,0
Nennungen	24	51
N	21	42

Motive für die FunktionärInnen-tätigkeit

Eine FunktionärInnenposition jahrelang oder sogar jahrzehntelang auszuüben, ist auf die unterschiedlichsten Gründe zurückzuführen. Die Funktionäre und Funktionärinnen der Sportunion im Burgenland haben, wie in der Tabelle zu sehen ist, folgende Motive genannt: Sowohl den Frauen als auch den Männern ist es ein Anliegen durch ihre Arbeit den Verein zu unterstützen bzw. zu erhalten (20,7%; 20,8%) und etwas im Verein zu verändern, vorzugsweise zu verbessern (17,2%; 28,3%). Das Motiv „Freude am Sport“ wird von 24,1% der Frauen, aber nur von 13,2% der Männer genannt. Die Freude bzw. das Interesse am Verein bzw. an der Tätigkeit an sich motiviert zwar 13,8% der Frauen eine FunktionärInnenposition auszuüben, allerdings nur 1,9% der Männer. Die Förderung der Kinder und Jugendlichen sehen nur 10,3% der Funktionärinnen und 7,5% der Männer als Motivation, um in ihrer Freizeit für den Verein zu agieren. Aus Freundschaft, Kameradschaft bzw. Pflichtbewusstsein arbeiten nur 4 Funktionäre (7,5%) im Verein; die Frauen lassen sich dadurch allerdings nicht motivieren.

Die Motive „die eigenen Kinder“, „fachliches Wissen im privaten Bereich anwenden können“, „für seine Mitmenschen arbeiten“ und „Gemeinschaft“ finden sowohl von den Funktionärinnen als auch Funktionären nur sehr geringe Zustimmung.

Von den Männern wurden jeweils einmal die Antworten „wurde überredet“, „Idealismus“ und „Mangel an Alternativen“ genannt; bei den Frauen sind diese Möglichkeiten kein einziges Mal aufgezählt worden.

Durch die Gründung ist lediglich eine Frau in eine FunktionärInnenposition gekommen und ebenfalls eine von ihnen will durch ihr aktives Handeln Erfahrungen sammeln. Die Männer hingegen sehen die beiden letztgenannten Motive nicht als Grund für ihre Aktivität im Verein an.

Interessant ist, dass weder die Funktionäre noch die Funktionärinnen im Verein tätig sind, um Anerkennung zu erhalten.

Tab. 8: Motive für die Ausübung der FunktionärInnentätigkeit

Motive	Frauen	Männer
Wunsch nach Verbesserung/etwas zu bewegen/Mitgestaltung	17,2	28,3
Verein unterstützen/erhalten	20,7	20,8
Freude/Interesse am Sport	24,1	13,2
Freundschaft/Kameradschaft/Pflichtbewusstsein	0,0	7,5
Förderung der Kinder und Jugendlichen	10,3	7,5
Die eigenen Kinder	3,4	3,8
Fachliches Wissen im privaten Bereich anwenden können	3,4	3,8
Für seine Mitmenschen arbeiten	0,0	3,8
Gemeinschaft	0,0	3,8
Freude/Interesse am Verein/an der Tätigkeit	13,8	1,9
Wurde überredet	0,0	1,9
Idealismus	0,0	1,9
Mangel an Alternativen	0,0	1,9
Gründung	3,4	0,0
Erfahrung sammeln	3,4	0,0
Anerkennung/Selbstbestätigung	0,0	0,0
Nennungen	29	53
N	22	39

Aktivität auf Verbandsebene

Ein Teil der Befragten übt nicht nur eine Position in einem Verein oder in mehreren Vereinen aus, sondern ist auch auf Verbandsebene tätig. Hier sind folgende Zahlen angegeben worden: Von 44 Männern fungieren 16 (34,8%) auf Verbandsebene; bei den Frauen sind es nur 3 (13,6%).

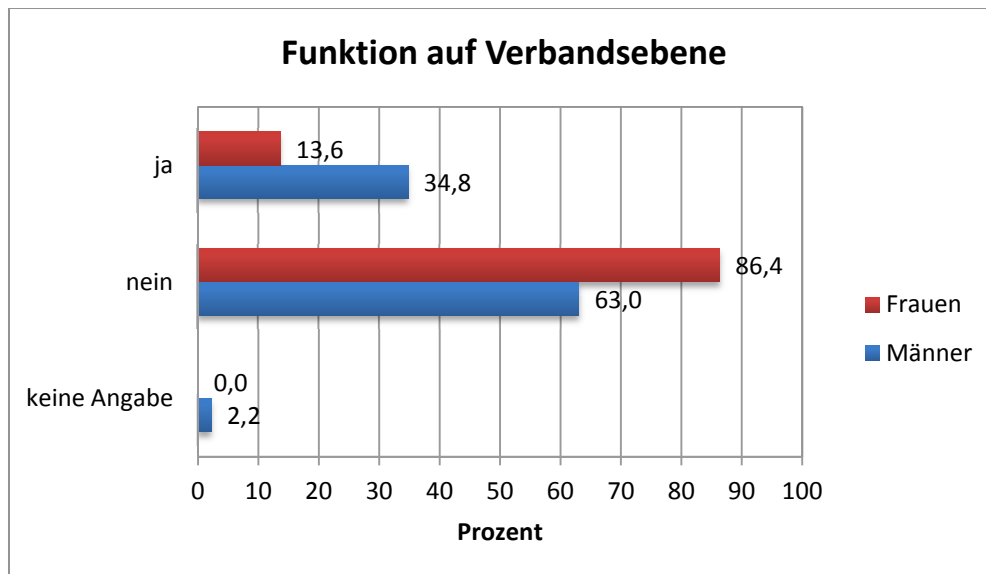


Abb. 18: Funktion auf Verbandsebene

Von den 34,8% (n=13) der Männer, die auf Verbandsebene handeln, sind folgende Positionen, die sie dort innehaben, genannt worden: Vizepräsident, Klassenobmannstellvertreter, Trainer, Kassierstellvertreter und Landesgeschäftsführer. Die genauen Zahlen sind der Tabelle zu entnehmen.

Tab. 9: Position auf Verbandsebene

Position auf Verbandsebene	Männer
Vizepräsident	7
Klassenobmannstellvertreter	2
Trainer	2
Keine Angabe	2
Kassierstellvertreter	1
Landesgeschäftsführer	1
Schriftführer	1

Die 3 Frauen sind als Rechnungsprüferin, als Damen-Schachreferentin und im Spitzen- und Jugendsport aktiv.

Interesse an einer Funktion auf Verbandsebene

Jene Funktionäre und Funktionärinnen, die zurzeit „nur“ auf Vereinsebene arbeiten, wurden gefragt, ob sie gedenken in Zukunft eine Position auf Verbandsebene zu übernehmen. Dies haben 11% der Frauen (n=2) und 21% der Männer (n=6) bejaht. 89% der bereits tätigen Funktionärinnen und 79% der Funktionäre haben nicht vor zukünftig auf Verbandsebene zu handeln.

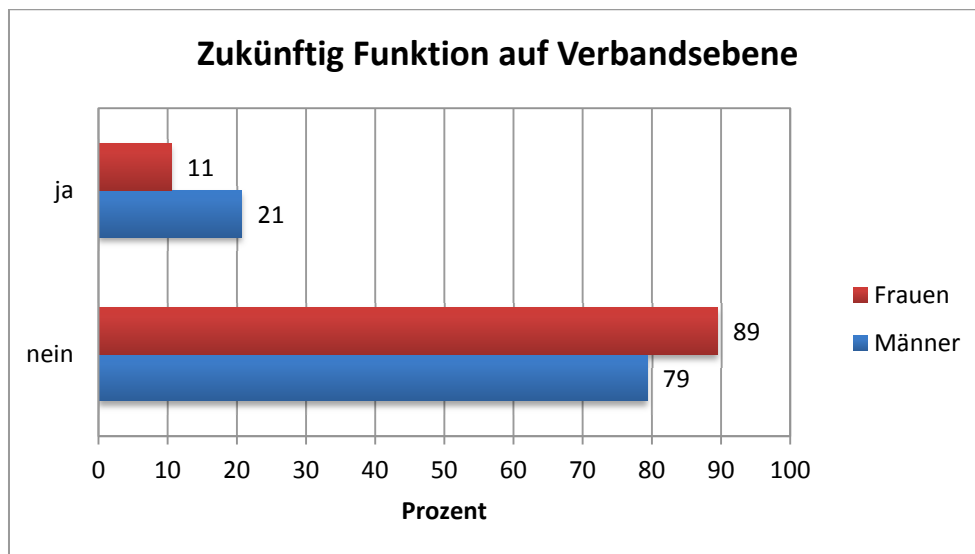


Abb. 19: Zukünftige Funktion auf Verbandsebene

In diesem Zusammenhang sollten jene Personen, die in Zukunft eine Funktion im Verband übernehmen wollen, angeben, welche der in der Tabelle aufgelisteten Positionen sie als interessant bzw. als uninteressant ansehen. Sie sollten jede Position von 1 (interessant) bis 4 (uninteressant) bewerten.

Hier wurde deutlich, dass sich die befragten Frauen am ehesten für die Funktion als Frauenbeauftragte interessieren (m=2,0); die Position als Präsidentin (m=4,0), Landesfachwartin (m=4,0) oder Jugendleiterin (m=4,0) wollen die 2 Frauen eher nicht übernehmen. Die Männer hingegen streben am ehesten die Position als Jugendleiter (m=1,8) an; eher weniger interessant erscheint ihnen die Funktion des Frauenbeauftragten (m=4,0) und des Schriftführers (m=3,5).

Tab. 10: Interesse an Positionen

	Frauen				Männer			
	MW	Minimum	Maximum	N	MW	Minimum	Maximum	N
PräsidentIn/ VizepräsidentIn	4,0	4	4	2	3,25	1	4	4
SchriftführerIn	3,5	3	4	2	3,5	2	4	4
KassierIn	2,5	1	4	2	2,75	1	4	4
Beirat/Beirätin	3,0	2	4	2	2,0	1	4	4
LandesfachwartIn	4,0	4	4	2	2,2	1	4	5
JugendleiterIn	4,0	4	4	2	1,75	1	4	4
Frauenbeauftragte/r	2,0	2	2	2	4,0	4	4	3
Sonstige Funktion	3,0	2	4	2	2,6	1	4	5

Gründe gegen ein Engagement im Verband

Jene Personen, die zukünftig nicht auf Verbandsebene arbeiten wollen, wurden gebeten die Gründe, die gegen ein Engagement im Verband sprechen, anzugeben. Es war möglich Mehrfachantworten zu geben.

Der Großteil der Funktionärinnen und Funktionäre (61,1% bzw. 69,9%) gibt an, dass sie vor allem der Mangel an Zeit davon abhält in weiteren Funktionen zu agieren. Am zweithäufigsten wurde sowohl von den Männern als auch von den Frauen das Alter genannt, da sie es für die Übernahme einer weiteren FunktionärInnenposition als hindernd empfinden. Auch die Entfernung ist ausschlaggebend dafür, dass 2 Frauen (11,1%) keine Position im Verband übernehmen wollen.

Die restlichen Argumente, die gegen ein Engagement im Verband sprechen, wurden jeweils nur einmal genannt. Die Antwort „Ist für Frauen nicht so leicht“ wurde von der Funktionärin leider nicht genauer erläutert.

Tab. 11: Gründe gegen ein Engagement im Verband

Gründe gegen ein Engagement im Verband	Frauen (%)	Männer (%)
Zeitmangel	61,1	69,6
Alter	11,1	13,0
Entfernung	11,1	0,0
Für Frauen nicht so leicht	5,6	0,0
Kein Interesse	5,6	4,3
Unzufrieden mit der Arbeit des Verbandes	5,6	0,0
Beruf	0,0	4,3
Überlastung	0,0	4,3
Meinungsverschiedenheiten	0,0	4,3
N	17	23

Wissen über spezifische Themenbereiche

Unter anderem wurden die an der Befragung Teilnehmenden gebeten anzugeben, wie gut sie über die Bereiche „Verbandsarbeit allgemein“, „Führung“, „Vernetzung“, „Gender Mainstreaming“ und „Frauenförderung“ informiert sind. Auch hier konnten sie zwischen 1 (sehr gut) bis 4 (schlecht) wählen.

Über die fünf Bereiche wissen sie in folgendem Ausmaß Bescheid:

Die Funktionärinnen (n=19-22) geben an gut über die Verbandsarbeit Bescheid zu wissen (m=2,14), und etwas weniger informiert sind sie in den Bereichen „Führung“ (m=2,36), „Vernetzung“ (m=2,5) und „Frauenförderung“ (m=2,47). Im Bereich des Gender Mainstreaming (m=2,76) gibt es, nach eigenen Angaben, Nachholbedarf.

Bei den Funktionären (n=41-44) zeigt sich ein ähnliches Bild. Genauso wie die Funktionärinnen sind sie am besten über die Arbeit des Verbandes (m=1,84) informiert. Auch bei der Führung (m=1,95) und Vernetzung (m=2,21) kennen sie sich eher gut aus. Weiters geben sie an, nicht allzu viele Informationen bezüglich der Bereiche des Gender Mainstreamings und der Frauenförderung zu haben.

Tab. 12: Wissen über spezifische Themenbereiche

Wie gut sind Sie informiert über...					
	Verbandsarbeit	Führung	Vernetzung	GM	Frauenförderung
Frauen					
Mittelwert	2,14	2,36	2,5	2,76	2,47
Minimum	1	1	1	1	1
Maximum	3	4	4	4	4
N	22	22	22	21	19
Männer					
Mittelwert	1,84	1,95	2,21	2,56	2,7
Minimum	1	1	1	1	1
Maximum	4	4	4	4	4
N	44	44	43	41	44

Bewertung des eigenen Vereines

Ein weiterer Punkt der Erhebung stellte die Bewertung des eigenen Vereines bzw. für den Fall, dass man in mehreren Vereinen aktiv ist, die Bewertung jenes Vereines, in dem man die

höchste Position ausübt, dar. Insgesamt 16 Punkte sollten von den an der Befragung Teilnehmenden zwischen 1 (sehr gut) und 4 (schlecht) benotet werden. Wie man in der unten dargestellten Tabelle erkennen kann, gibt es in einigen Punkten signifikante Unterschiede; über den Großteil der gefragten Punkte haben die Funktionäre und Funktionärinnen jedoch ähnliche Ansichten.

Um auf die signifikanten Unterschiede zurückzukommen- diese gibt es bezüglich des Interesses von Frauen an Führungspositionen ($p=0,07$, $\alpha=0,05$), das von den Männern durchschnittlich mit 2,73, von den Frauen hingegen mit 2,0 bewertet wird und bezüglich der Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (2,57 bzw. 2,0, $p=0,044$, $\alpha=0,05$). Die Frauenförderung schätzen die Frauen selber besser ein als die Männer ($p=0,020$, $\alpha=0,05$); von den Funktionärinnen erhielt dieser Bereich einen Notendurchschnitt von 1,65, von den Funktionären einen Notendurchschnitt von 2,15; das heißt, dass auch hier ein signifikanter Unterschied besteht.

Was den Frauenanteil sowohl im Vorstand, bei den FunktionärInnen, bei den ÜbungsleiterInnen bzw. TrainierInnen, als auch bei den Mitgliedern betrifft, vertreten die Funktionäre und Funktionärinnen keine signifikant unterschiedlichen Meinungen.

Tab. 13: Bewertung des eigenen Vereines

Wie bewerten Sie in ihrem Verein? (gesamt)		
	Männer	Frauen
Interesse von Frauen an Führungspositionen	2,73	2,0
Frauenanteil bei den ÜbungsleiterInnen/TrainerInnen	2,63	2,15
Maßnahmen zur Umsetzung von GM	2,57	2,0
Frauenanteil im Vorstand	2,37	1,9
Frauenanteil bei den FunktionärInnen	2,24	1,85
Frauenanteil bei den Mitgliedern	2,2	1,86
Frauenförderung	2,15	1,65
Neubesetzung von Funktionen	2,12	2,1
Gesundheitsförderangebote	2,12	2,1
Kommunikationsstrukturen	1,85	1,76
Bewegungsangebote für Mädchen/Frauen	1,85	1,71
Vereinskultur	1,76	1,62
Transparenz von Entscheidungen	1,73	1,43
Stellenwert der Frauen	1,73	1,38
Arbeit des Vorstandes	1,57	1,36
Klima/die Atmosphäre innerhalb des Vorstandes	1,4	1,41

Bewertung der Sportunion Burgenland

Nicht nur die Situation im eigenen Verein wurde bewertet, sondern die Befragten sollten auch darlegen, wie sie die derzeitige Situation in der Sportunion im Burgenland sehen.

Die Ergebnisse der Bewertung der Männer und Frauen über die einzelnen Punkte sind in der unten angeführten Tabelle ersichtlich.

Ein Punkt, bei dem sich die Antworten der Funktionäre und Funktionärinnen signifikant voneinander unterscheiden, ist jener der Bewegungsangebote für Mädchen und Frauen ($p=0,03$; $\alpha=0,05$). Die Männer ($m=1,54$; $n=35$) schätzen diese im Durchschnitt besser ein als die Frauen ($m=2,18$; $n=17$).

Die übrigen Punkte der Frage nach der Einschätzung der Arbeit in der Sportunion Burgenland haben keine signifikanten Unterschiede ergeben.

Tab. 14: Bewertung der Sportunion Burgenland

Bewertung der Sportunion Burgenland				
	Mittelwert	Minimum	Maximum	N
Arbeit des Vorstandes				
Frauen	1,56	1	3	18
Männer	1,58	1	3	36
Stellenwert der Frauen				
Frauen	1,63	1	3	19
Männer	1,61	1	3	36
Frauenförderung				
Frauen	1,95	1	3	19
Männer	1,69	1	3	35
Neubesetzung von Funktionen				
Frauen	1,78	1	3	18
Männer	1,97	1	4	34
Verbandskultur				
Frauen	1,89	1	3	18
Männer	1,74	1	3	35
Transparenz von Entscheidungen				
Frauen	2,12	1	4	17
Männer	2,14	1	4	36
Kommunikationsstrukturen				
Frauen	1,76	1	3	17
Männer	1,94	1	4	35

Palette der Bewegungsangebote generell				
Frauen	1,71	1	3	17
Männer	1,53	1	3	36
Bewegungsangebote für Mädchen/Frauen				
Frauen	2,18	1	3	17
Männer	1,54	1	3	35
Gesundheitsangebote				
Frauen	2	1	3	17
Männer	1,69	1	4	36
Interesse von Frauen an Führungspositionen				
Frauen	2,18	1	3	17
Männer	2,28	1	4	32
Frauenanteil im Vorstand				
Frauen	2,18	1	3	17
Männer	2	1	4	35
Frauenanteil bei den ÜbungsleiterInnen/TrainerInnen				
Frauen	2,18	1	3	17
Männer	1,94	1	4	35
Frauenanteil bei den FunktionärInnen				
Frauen	2,12	1	3	17
Männer	2,03	1	4	33
Frauenanteil bei den Mitgliedern				
Frauen	2,13	1	3	15
Männer	2,03	1	4	32

Bewertung spezifischer Themenbereiche

Die an der Befragung Teilnehmenden wurde gebeten, die Wichtigkeit der folgenden fünf Themenbereiche innerhalb der Verbands- und Vereinsarbeit einzuschätzen: Gender Mainstreaming, Frauenförderung, geschlechtsspezifische Quotenregelung, offene Bewerbungsverfahren bei der Rekrutierung von Funktionären bzw. Funktionärinnen und Gesundheitsförderung.

Die Benotung erfolgte von 1 (sehr wichtig) bis 4 (unwichtig). Die Berechnungen mit dem U-Test haben ergeben, dass es hier keine signifikanten Unterschiede bezüglich der Durchschnittswerte gibt.

Die Mittelwerte der Bewertungen bezüglich der Themen Gender Mainstreaming, Frauenförderung, der geschlechtsspezifischen Quotenregelung, der offenen

Bewerbungsverfahren bei der Rekrutierung von Funktionärinnen und Funktionären und der Gesundheitsförderung sind in der nachstehenden Tabelle ersichtlich.

Tab. 15: Bewertung der Vereins-/Verbandsarbeit

Wie wichtig sind folgende Themen innerhalb der Vereins-/Verbandsarbeit?...				
	Mittelwert	Minimum	Maximum	N
Gender Mainstreaming				
Frauen	2,16	1	4	19
Männer	2,41	1	4	37
Frauenförderung				
Frauen	1,74	1	4	19
Männer	1,92	1	4	28
Geschlechtsspezifische Quotenregelung				
Frauen	2,3	1	4	20
Männer	2,76	1	4	38
Offene Bewerbungsverfahren bei der Rekrutierung von Funktionären/Funktionärinnen (Ausschreibungen)				
Frauen	2,11	1	4	19
Männer	2	1	4	39
Gesundheitsförderung				
Frauen	1,2	1	2	20
Männer	1,29	1	2	38

Wichtigkeit bestimmter Themenbereiche

Die nächste Tabelle soll noch besser aufzeigen, dass die eben genannten Bereiche - in Bezug auf die Wichtigkeit - von Männern und Frauen gleich gereiht wurden. Als sehr wichtig erscheint, sowohl den Funktionären als auch den Funktionärinnen, die Gesundheitsförderung innerhalb der Vereins- und Verbandsarbeit. Die Frauen bewerteten diese im Durchschnitt mit 1,2 und die Männer mit 1,29.

Die Frauenförderung wird von den Funktionärinnen mit 1,74 (n=19) und von den Funktionären mit 1,92 (n=28) eingeschätzt. Als „eher gut“ sehen die Befragten die offenen Bewerbungsverfahren (Frauen: m=2,11 bzw. Männer: m=2), knapp dahinter liegt Gender Mainstreaming mit der Bewertung 2,16 von den Frauen und 2,41 von den Männern. Die geschlechtsspezifische Quotenregelung wird innerhalb der Vereins- bzw. Verbandsarbeit tendierend zu „eher schlecht“ gesehen. Die Durchschnittsnote beträgt hier 2,3 (Frauen) bzw. 2,76 (Männer).

Tab. 16: Bewertung in Bezug auf Wichtigkeit

	Frauen	Männer
Gesundheitsförderung	1,20	1,29
Frauenförderung	1,74	1,92
Offene Bewerbungsverfahren bei der Rekrutierung von Funktionären/Funktionärinnen (Ausschreibungen)	2,11	2,00
Gender Mainstreaming	2,16	2,41
Geschlechtsspezifische Quotenregelung	2,3	2,76

Evaluation des Vereines

Die Funktionäre und Funktionärinnen wurden gebeten Auskunft darüber zu geben, ob es in ihrem Verein Bemühungen, Projekte oder Aktionen in den folgenden Bereichen gibt: Verein Mädchen bzw. Frauenförderprojekte, eine Beauftragte für Mädchen/Frauen/Genderfragen, Diskussionen über Frauen/Genderfragen, Frauen im Vorstand, Grundsatzpapier/Strategie zur Förderung von Frauen/Gender Mainstreaming und Kooperation/Vernetzung mit anderen Vereinen/Verbänden zum Thema Frauenförderung/Gender Mainstreaming. Auch bei diesen Punkten konnten Mehrfachantworten gegeben werden.

Vorwegzunehmen ist, dass die Antworten bei dieser Frage sehr rar ausgefallen sind. Bezüglich der Mädchen bzw. Frauenförderprojekte ist zu erwähnen, dass es nur in einem der Vereine eine sportliche Früherziehung für Mädchen gibt und dass ein Basketballverein vor 2 Jahren eine Mädchenmannschaft gegründet hat.

Eine Frauenbeauftragte für Mädchen/Frauen/Genderfragen gibt es ebenso nur in 2 Vereinen; Diskussionen über Frauen/Genderfragen, ein Grundsatzpapier bzw. eine Strategie zur Förderung von Frauen/Gender Mainstreaming und eine Kooperation mit anderen Vereinen zum Thema Frauenförderung und Gender Mainstreaming wurden uns von keinem der Befragten genannt.

Die Frage, ob es Frauen im Vorstand gäbe, hat zu folgenden Daten geführt:

Die häufigsten Nennungen gab es bezüglich der Schriftführerin und der Kassierin bzw. Finanzreferentin. Insgesamt wurde 23-mal geantwortet, dass eine Frau in der Position der Schriftführerin tätig ist und Kassierinnen bzw. Finanzreferentinnen gibt es 19.

Wie in der Tabelle zu erkennen ist, sind in den anderen Positionen Frauen wesentlich seltener tätig.

Tab. 17: Frauen im Vorstand

Position	Männer	Frauen	Gesamt
Schriftführerin	11	12	23
Kassierin/Finanzreferentin	10	9	19
SchriftführerIn Stellvertreterin	6	0	6
Obmann/Obfrau Stellvertreterin	3	2	5
Beirätin	3	0	3
Obfrau	2	3	5
Kassierin/Finanzreferentin Stellvertreterin	2	2	4
Kulturwartin	2	1	3
Damenreferentin	2	0	2
Präsidentin	1	1	2
Jugendreferentin/Nachwuchsverantwortliche	1	1	2
SektionsleiterIn Stellvertreterin	1	0	1
Sportreferentin	1	0	1
Öffentlichkeitsarbeit	1	0	1
Beraterin	1	0	1
Gesundheitssportreferentin	1	0	1
Kassaprüferin/Rechnungsprüferin	0	1	1
Sportliche Leiterin	0	1	1
JugendreferentIn Stellvertreterin	0	1	1
Organisationsleiterin/Organisationsreferentin	0	1	1
Beisitzerin	0	1	1

Selbsteinschätzung bzw. Fremdeinschätzung

Ein weiteres Anliegen war es durch die Erhebung zu eruieren, wie sich einerseits Frauen selbst einschätzen, andererseits, wie sie von ihren männlichen Kollegen wahrgenommen werden. Auch hier konnten die Befragten Noten von 1 (sehr zutreffend) bis 4 (nicht zutreffend) wählen.

Eindeutig ist, dass sich die Frauen in allen Bereichen bis auf einen etwas besser bewertet haben als sie von den Männern bewertet wurden; signifikante Unterschiede bestehen in 4 Punkten und zwar bei folgenden Antworten:

Der Mittelwert der Funktionärinnen für „Frauen sind belastbar“ ist 1,15 und jener der Funktionäre 1,7 ($p=0,001$; $\alpha=0,05$). Die „sozialen Fähigkeiten der Frauen“ bewerten die Funktionärinnen mit 1,21 und die Funktionäre mit 1,59 ($p=0,007$; $\alpha=0,05$).

Der Durchschnittswert für die Handlungsorientiertheit der Frauen liegt bei 1,35 (Frauen) bzw. bei 1,82 (Männer) ($p=0,005$; $\alpha=0,05$). Was die Führungsqualitäten anbelangt, so sehen die

Frauen diese mit einem Durchschnittswert von 1,55 besser an als die Männer bei einem Wert von 2,13 ($p=0,002$; $\alpha=0,05$).

Die Fähigkeit zum Netzwerken, das Durchsetzungsvermögen und die Eignung für die Funktion der Jugendleiterin bewerten Frauen als auch Männer in Richtung 2 (eher zutreffend).

Dass Frauen auf Grund von Mehrfachbelastungen unter Zeitmangel sind, benoten Frauen mit 1,7 und Männer mit dem Durchschnittswert von 2,0 - einen signifikanten Unterschied gibt es hier allerdings keinen. Große Meinungsverschiedenheiten haben die Funktionäre und Funktionärinnen auch in Bezug auf Aufstiegschancen und das Defizit im Selbstvertrauen nicht.

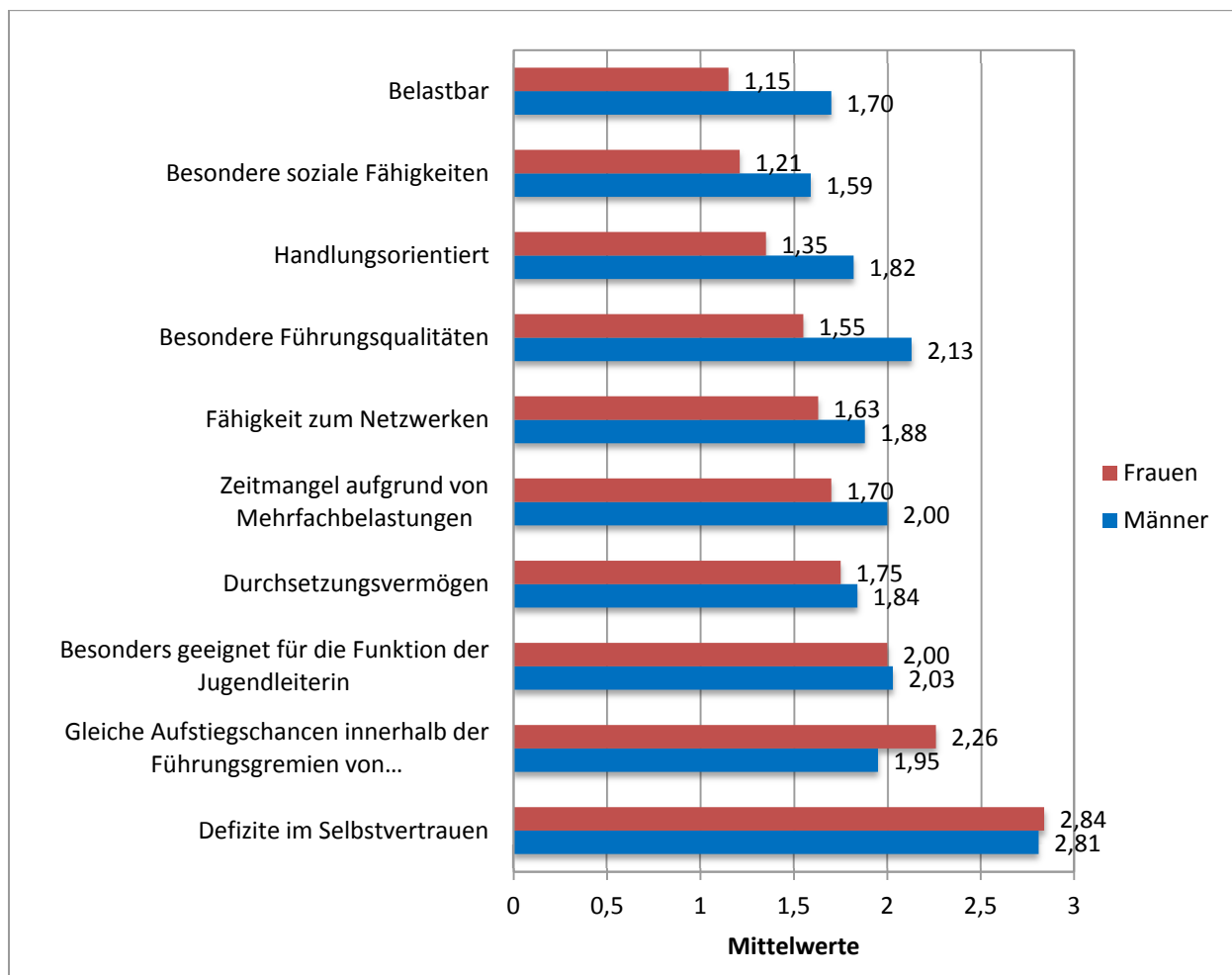


Abb. 20: Einstufung der Frauen

Abschließende Handlungsanweisungen der Funktionäre und Funktionärinnen

Die abschließende Frage der Erhebung sollte aufzeigen, was verändert werden muss, damit in Zukunft die Situation von Frauen in Führungsgremien von Sportvereinen und -verbänden verbessert wird.

Einerseits wurden hier Verbesserungsvorschläge und Hilfestellungen für zukünftige Handlungen getätigt, andererseits wurde auch die Meinung vertreten, dass man an der momentanen Situation nichts verändern müsse. Letzteres wurde dadurch begründet, dass Frauen sowieso dieselben Chancen haben wie Männer und dass jene Frauen, die in den Verein tätig sind, alle Aufgaben zu vollster Zufriedenheit aller Beteiligten erledigen. Eine Person hat hinzugefügt, dass es auch in ihrem Verein keine Probleme diesbezüglich gibt und eine weitere Person findet es für den Männersport nicht relevant, ob Frauen mitarbeiten oder nicht.

Einer der Vorschläge war, dass man bereits frühzeitig beginnen sollte diverse Programme und Angebote in den Schulalltag zu integrieren, um Mädchen für Vereine zu gewinnen. Das Ziel sollte sein, den Mädchen eine sinnvolle Freizeitbeschäftigung anzubieten: das Vereinsleben sollte ihnen schmackhaft gemacht werden, damit sie sich in diesem so lange wie möglich aktiv beteiligen. In einem weiteren Schritt könnten sie dann in einer Funktionärsposition eingesetzt werden. Es muss sozusagen an der Basis angesetzt werden, d.h., dass man sich dafür einsetzt möglichst viele Mädchen zum Sport zu bringen.

Auch was das Selbstbewusstsein und das Selbstvertrauen betrifft, sollte man versuchen dies sowohl den Jugendlichen, in unserem Fall den Mädchen, als auch den Frauen zu vermitteln, damit diese sich in Zukunft für eine Funktionärstätigkeit entscheiden.

Eine weitere Überlegung war, dass das Auftreten des Vereines in der Öffentlichkeit ein positives sein muss, damit Frauen zur Mitarbeit angeregt werden. Frauen sollte man prinzipiell mehr in die Vereinsarbeit miteinbeziehen, damit diese nicht nur im Verein arbeiten wollen, sondern auch auf Landesebene tätig werden. Durch welche Maßnahmen die eben genannten Punkte realisiert werden sollen, wurde allerdings nicht genauer definiert.

Um eine Funktionärsposition zu übernehmen, muss Interesse an dieser bestehen. Nach Meinung einiger befragter Personen haben Männer und Frauen diesbezüglich die gleichen Chancen, allerdings müssten Frauen zeigen, dass sie Interesse haben in solch einer Position aktiv zu werden und dann könnten sie diese auch bekommen. Einer der Befragten hat gemeint, dass Frauen den Anschein hätten, sich nicht für diese Tätigkeiten zu interessieren.

Genannt wurde auch, dass Frauen, falls sie Interesse zeigen, im Verein mitarbeiten zu wollen und bei diesem auch eine Anfrage stellen, nicht zurückgewiesen werden dürfen- auch diese

Wortmeldung wurde nicht weiter erläutert. Ebenso wurde erwähnt, dass Männer Frauen mehr zutrauen sollten.

Auch die Arbeitsteilung und die Unterstützung durch den Ehemann ist in diesem Zusammenhang angeführt worden. Hier ist der Zeitmangel, dem Frauen ausgesetzt sind, gemeint.

Falls die Funktionärsposition zu viel Arbeit mit sich bringt, sollte die Arbeit gesplittet werden, sodass Frauen die Möglichkeit gegeben wird, trotz des Arbeitsaufwands im Verein zu arbeiten.

Ein weiterer Vorschlag, der gemacht wurde, ist, dass Frauen durch eine sportbezogene Ausbildung, Wirtschaftskenntnisse oder ein gutes Netzwerk in den Verein gebracht werden könnten.

9. Diskussion

Das folgende Kapitel dient der näheren Betrachtung der Ergebnisse der Erhebung und dem Vergleich dieser mit der aktuellen Literatur.

Das Ziel der vorliegenden Arbeit war, durch die Evaluierung des Fragebogens, die im Rahmen des Projektes „frau-aktiv-vernetzt“ durchgeführt wurde, herauszufinden, worin die Ursachen für die mangelnde Beteiligung der Frauen in Führungspositionen in den Vereinen der Sportunion Burgenland liegen.

Wie bereits ausführlich erläutert, sind nicht nur die Wirtschaft, Verwaltung, Kultur und die Politik, sondern auch der Sport von einer vertikalen als auch horizontalen Segregation gekennzeichnet (Doll-Tepper & Pfister, 2004, S. 10) - mittels der Befragung wurde bestätigt, dass dies auch bei der Sportunion im Burgenland der Fall ist. Von den 68 Personen, die den Fragebogen beantwortet haben, sind 67,6% Männer und 32,4% Frauen. Vergleicht man dies mit den Zahlen, die bei der Erhebung zur Sportgremienbesetzung im Jahr 2011 veröffentlicht wurden, so fällt auf, dass auch hier Werte genannt wurden (75% zu 25%), die die Unterrepräsentanz von Frauen belegen.

Nicht nur, dass mehr Männer als Frauen auf der Funktionärs Ebene agieren, sondern es sind auch mehr Männer als Frauen in mehreren Vereinen tätig. Bei den Männern engagieren sich 48% in mehreren Vereinen; bei den Frauen hingegen sind es 23%. Der Durchschnittswert der aufgewendeten Zeit für das Ehrenamt liegt bei Männern bei 8,39 Stunden und bei Frauen bei 5,2 Stunden pro Woche.

In Bezug hierauf meinen Baur, Fleischer und Schober (2005, S. 92), dass sich zwar immer mehr Frauen an der Erwerbsarbeit beteiligen, Männer aber nicht in gleicher Weise die Familienarbeit übernehmen; das heißt, dass die Hausarbeit nicht gleichermaßen auf Mann und Frau aufgeteilt wird. Dies könnte unter anderem ein Grund für den geringeren Zeitaufwand der Frauen für die Ausübung der Funktionärsposition sein.

Auch bei der im Jahre 2003 durchgeführten Untersuchung des Deutschen Ministeriums für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport wurde als Erklärungskomplex, für die Unterrepräsentanz der Frauen in Führungspositionen, angegeben, dass diese auf die momentanen gesellschaftlichen Strukturen zurückzuführen ist.

Es ist nicht weithergeholt, wenn ich sage, dass dies auch durchaus bei den Funktionärinnen im Burgenland von Bedeutung sein wird.

Frauen wenden zwar weniger Zeit als Männer für das Ehrenamt auf, doch geben sie an, dass sie gerne mehr Zeit für die Ausübung der Funktion zur Verfügung hätten. Leider können sie dies auf Grund von diversen anderen Verpflichtungen nicht in die Tat umsetzen. Meiner Meinung nach wird durch diese Aussage die zuvor ausgesprochene Vermutung, dass die Besetzung von Führungspositionen auf gesellschaftliche Strukturen zurückzuführen ist, bestätigt.

Sowohl in den Vereinen als auch im Verband sind Frauen seltener anzutreffen als Männer. Auf diese Gegebenheit stößt man nicht nur im Sport, sondern am gesamten Arbeitsmarkt. Nach Doll-Tepper und Pfister (2004, S. 10) kann man folgendes beobachten: die „Faustregel“ besagt, dass je höher die Positionen sind, desto weniger Frauen sind vertreten.

Das Phänomen, dass es Frauen nicht möglich ist trotz vorhandener Motivation und ebenfalls vorhandenem Ehrgeiz in Führungspositionen aufzusteigen, wird in der anglo-amerikanischen Forschung mit dem Begriff „glass ceiling“ definiert. Fakt ist, dass eine vertikale Segmentierung von Berufen und Tätigkeiten unseren Alltag prägt (Doll-Tepper & Pfister, 2004, S. 11). Es sind nicht gesetzliche Regelungen, die es nicht zulassen, dass Frauen Führungspositionen übernehmen, sondern vielmehr nicht „sichtbare“ Barrieren - Faktoren und Prozesse -, die den Weg in die Führungsetagen erschweren oder sogar behindern (u.a. David & Woodward, 1998; Wirth, 2001; zit.n. Doll-Tepper & Pfister, 2004, S. 11).

Haben sich Frauen dennoch in die Funktionärssebene „verirrt“, so fällt auf, dass diese eher jene Positionen ausüben, die mit weniger Ansehen verbunden sind. Wie im Theorieteil bereits erläutert, haben Frauen im ehrenamtlichen Bereich eher Positionen als Schriftführerin, Frauenwartin oder Jugendwartin inne; Männer hingegen fungieren als Vorsitzender, Sportwart, im Bereich der Pressearbeit oder der Medien und als Bezirksvertreter (Combrink, Hartmann-Tews & Dahmen; zit.n. Combrink, 2006, S. 204f). Die Erhebung im Burgenland hat dies nochmals unterstrichen - es sind vor allem Männer, die in der Position des Obmanns agieren und Frauen haben eher die Stellen der Schriftführerin und Kassierin inne (vgl. Tabelle S. 95).

Dies wird sicher auch damit zusammenhängen, dass das Geschlecht mit bestimmten Eigenschaften in Verbindung steht, und Frauen dadurch nicht nur eine negative Einstellung zu Macht und Karriere nachgesagt wird, sondern auch als passiv, emotional, etc. beschrieben werden. Hier gilt es Gegenteiliges zu beweisen - Frauen dürfen nicht darauf vertrauen

Unterstützung zu erhalten, sondern müssen ganz von alleine Schritte in die richtige Richtung gehen und zeigen, dass sie auch auf Führungspositionen agieren können.

Natürlich kann die vorherrschende Situation nicht nur mittels des Begriffes des „glass ceilings“ erklärt werden, denn vielmehr wirkt hier ein Zusammenspiel diverser Faktoren und Prozesse.

Als interessant erweisen sich in diesem Zusammenhang die Angaben der Funktionäre und Funktionärinnen bezüglich des Weges in ihre jetzige Position. Von 68 Personen sind 18 Personen (13 Männer und 5 Frauen) durch Wahlen in die derzeitige Position gekommen. Meiner Ansicht nach spielen hier unter anderem veraltete und, wie Schubert (1996, S. 66) ausdrückt, männlich-patriarchalisch geprägte Strukturen und Verhaltensmuster in der Vereinsarbeit eine wichtige Rolle. Ehrenamtliches Engagement bedeutet auch das Knüpfen von sozialen Kontakten und die Einbindung in eine Gruppe, in der man sich wohl fühlt. Ist es aber so, dass der Vorstand vor allem von Männern besetzt ist, so wird es Frauen schwerer fallen sich zu behaupten und im (Ehren-)Amt tätig zu bleiben. Schubert (1996, S.66) meint, dass es in Folge dessen zu einem Ausschluss von Frauen aus männlich besetzten Vorständen kommt.

Die zweithäufigste Nennung (n=15) - bezüglich des Weges in die Funktionärsposition - war, dass die Funktionäre und Funktionärinnen noch immer im Verein tätig sind, weil sie bereits viele Jahre Mitglied und somit „in den Verein hineingewachsen“ sind. Auch hier haben mehr Männer als Frauen diese Aussage getätigt: nämlich 11 Männer und 4 Frauen.

Meinem Erachten nach wäre es sinnvoll die Mädchen so früh wie möglich in den Verein zu integrieren und zu versuchen diese so lange wie möglich im Verein zu halten.

Dadurch hätten sie die Chance sich mit den Abläufen des Vereines vertraut zu machen. Wenn man sich mit dem Verein identifizieren kann, persönliche Bindungen bestehen und die sozialen Kontakte untereinander gut funktionieren, dann ist man eher dazu bereit sich auch weiterhin im Verein zu engagieren und in weiterer Folge eine wichtige Funktion auszuüben. Durch welche Projekte, Maßnahmen und Strategien Mädchen dazu gebracht werden, einen Teil ihrer Freizeit im Verein zu verbringen, muss je nach Vereinssituation erarbeitet werden – dies ist nämlich ein eigener „Baustein“ eines komplexen Systems, der grundlegender Überlegungen und Planungen bedarf.

Verstärkt wird der eben getätigte Vorschlag dadurch, dass 24% der Frauen bestätigen, aus Interesse und Freude am Sport im Verein mitzuhelfen. Genau aus diesem Grund muss man bereits in Schulen beginnen Mädchen für den Vereinssport zu gewinnen. Knapp dahinter - mit

20,7% - liegt die Antwort, dass sie den Verein unterstützen und erhalten wollen. Der Wunsch nach Verbesserung wurde von 17,2% geäußert.

Bei den Männern war mit 28,3% das meist genannte Motiv jenes des Wunsches nach Verbesserung. Den Verein unterstützen bzw. erhalten zu wollen gaben 20,8% an und, an dritter Stelle erst, liegt die Freude am Sport.

Einige der Funktionäre streben in Zukunft eine Position auf Verbandsebene an. Dass auch hier eher die Männer vertreten sind, bestätigen die Ergebnisse der Erhebung - 21% zu 11%. Die beiden Funktionärinnen interessieren sich am ehesten für die Position der Frauenbeauftragten und die Funktionäre für die Position des Jugendleiters. Frauenbeauftragter möchte von den Männern, den Angaben nach, niemand sein; die Frauen geben an, nicht Frauenfachwartin, Jugendleiterin oder Präsidentin sein zu wollen.

Jene Funktionäre und Funktionärinnen, die angegeben haben, dass sie weder im Moment im Verband arbeiten, noch in Zukunft dort fungieren wollen, wurden nach den Gründen hierfür gefragt. Deutlich wurde, dass hier die Zeit der ausschlaggebende Faktor ist, denn sowohl 61,1% der Frauen, als auch 69,6% der Männer haben gemeint unter Zeitmangel zu leiden. Nähere Angaben hierzu haben sie allerdings nicht gemacht. Aus diesem Grund kann auch nicht gesagt werden, ob hier vielleicht auch die Doppelbelastung der Frau mit Arbeit und Privatleben eine ausschlaggebende Rolle spielt - so wie es unter anderem in der Literatur vorzufinden ist - oder ob es vielleicht doch andere Tätigkeiten im privaten Bereich sind, die es nicht zulassen, dass sich Frauen auch auf Verbandsebene engagieren.

Werte bezüglich der Arbeit im Haushalt liegen zwar vor - Männer arbeiten durchschnittlich 11,19 Stunden im Haushalt und Frauen 14,9 Stunden - doch kann man daraus nicht unbedingt schließen, dass dies der Hauptgrund dafür ist, dass Männer mehr Zeit für die Vereins- bzw. Verbandsarbeit aufwenden.

Neben dem Mangel an Zeit sehen 11,1% der Frauen und 13% der Männer ihr Alter als Hinderungsgrund für die Ausübung einer Position auf Verbandsebene.

Wie bereits gesagt, wurde die Erhebung im Rahmen des Projektes „frau-aktiv-vernetzt“ durchgeführt. Ziel des Projektes ist es, dass Frauen durch eigens für sie zugeschnittene Workshops ihre Kompetenzen erweitern, ebenso ihr Gesundheitsverhalten erhöhen und ihr Selbstvertrauen steigern. Dies soll sie unter anderem zu einer Übernahme von ehrenamtlichen als auch hauptamtlichen Positionen motivieren (siehe Diketmüller, 2010).

Um den Teilnehmerinnen bestmögliche Ressourcen für ihre zukünftige Führungstätigkeit bereitzustellen, muss man in einem ersten Schritt herausfinden wie versiert die Funktionärinnen in den diversen Bereichen sind.

Die Ergebnisse der Erhebung haben verdeutlicht, dass sowohl bei Frauen als auch Männern in den Bereichen Vernetzung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming Handlungsbedarf besteht. Fakt ist, dass die Betroffenen die vorherrschenden Bedingungen, wie z.B. Ungleichstrukturen, die die Benachteiligung der Frau verstärken, in den Vereinen und Verbänden nicht so leicht ändern können. Einerseits benötigt man hier spezielle Kenntnisse in den eben genannten Disziplinen, ein gewisses Maß an Interesse und Willen etwas verändern zu wollen, andererseits die Unterstützung der Kollegen und Kolleginnen, denn nur, wenn alle an einem Strang ziehen, wird man auch richtungsweisende Schritte setzen und eine gemeinsame Zukunft gestalten können.

Wie anfangs erwähnt, hat sich seit 1999 Gender Mainstreaming zur Leitlinie der EU-Gleichstellungspolitik entwickelt, dennoch wurde dies in unzähligen marktwirtschaftlichen Organisationen und Freiwilligenorganisationen noch nicht umgesetzt - hier muss Gender Mainstreaming erst implementiert werden (Baer & Kletzing, 2004; zit.n. Hartmann-Tews & Dahmen, 2006, S. 97).

Des Weiteren ist Hartmann-Tews (Ministerium für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen, 2003, S. 69) zu folgenden Ergebnissen in Bezug auf die Unterrepräsentanz der Frauen in höheren Positionen gekommen: Strukturen, die innerhalb der Sportorganisationen bestehen beeinflussen die vorherrschende Situation, das heißt, dass sich beispielsweise Männerbünde und Seilschaften nicht den Themen wie Frauenpolitik und -förderung annehmen.

Mitgliedern des Vorstandes muss es ein Anliegen sein Veränderungen herbeizuführen und den Prozess, der dabei in Gang gesetzt wird, durch ihre Mitarbeit aktiv zu unterstützen. Dies gestaltet sich als schwierig, wenn ausschließlich Männer, die keinen Mehrwert in der Ausübung leitender Positionen durch Frauen sehen, in den Führungspositionen aktiv sind. Ist dies der Fall, so werden weder Mädchen- bzw. Frauenförderung, Gender Mainstreaming oder Projekte für Mädchen Anklang finden. In solch einer Lage kann man meiner Meinung nach nur darauf hoffen, dass es dennoch Frauen gibt, die sich von einem männlich besetzten Vorstand nicht abschrecken lassen, sondern möglichst großes Interesse für die Übernahme einer Funktion zeigen.

Sowohl die Literatur, als auch die Auswertungen zeigen auf, dass in diesem Bereich noch einiges an Arbeit notwendig ist, bis die Gleichstellung von Männern und Frauen als Selbstverständlichkeit angesehen wird.

Die Männer haben angegeben, sich nicht allzu sehr mit Gender Mainstreaming auszukennen. Daher ist es auch nicht weiter gegriffen, wenn ich meine, dass daraus auch resultiert, dass die Bemühungen der Vereine, was Gender Mainstreaming betrifft, von den Männern mit 2,57 bewertet wurden. Ruft man sich in Erinnerung, dass vor allem Männer in den führenden Positionen tätig sind, diese sich höchstwahrscheinlich nicht mit den Maßnahmen des Gender Mainstreaming auseinandergesetzt haben, so ist es nicht verwunderlich, dass sie keine Anstrengungen diesbezüglich – beispielsweise der Herstellung von Chancengleichheit - auf sich nehmen.

Natürlich will ich damit nicht aussagen, dass es vor allem an den Männern liegt, die vorherrschende Situation zu verändern und Maßnahmen zu setzen. Die Frauen selbst müssen die Initiative ergreifen und sich überlegen, wie sie sich in Führungspositionen profilieren können. Das Interesse von Frauen an Führungspositionen wurde von den Funktionären nämlich mit 2,73 und die Frauenförderung wurde von den Frauen mit dem Mittelwert 1,65 eingeschätzt. Frauen werden zwar unterstützt und gefördert, dennoch scheint, nach Meinung der Funktionäre, das Interesse an Führungspositionen nicht allzu groß zu sein.

Einerseits sollte, vor allem in den Bereichen „Gender Mainstreaming“, „offene Bewerbungsverfahren bei der Rekrutierung von Funktionären und Funktionärinnen“ und „Quotenregelungen“ - wobei das nicht heißen soll, dass diese unbedingt aufgestellt und eingehalten werden sollen - mehr gehandelt werden, andererseits sollten Frauen nicht zögern und warten, sondern, wenn sie es wirklich in Erwägung ziehen, zeigen, dass sie sehr wohl auf Funktionärschene agieren wollen. Schließlich bewerten sie Frauenförderung mit 1,65 und schätzen sich selbst als belastbar und handlungsorientiert ein. Ebenso sind sie der Meinung, dass sie besondere Führungsqualitäten und besondere soziale Fähigkeiten besitzen. Stellt sich die Frage, wieso nicht mehr Frauen in Führungspositionen tätig sind, obwohl sie sich, was die Eigenschaften für die Ausführung solch einer Position betrifft, relativ gut bewerten.

Auf die Frage, was verändert werden muss, um die Situation von Frauen in den Führungsgremien von Sportvereinen und -verbänden zu verbessern, wurden einige konstruktive Antworten gegeben. Neben der Meinung, dass für Frauen dieselben Chancen bestehen, wurde bestätigt, dass Frauen sich selbst mehr um die Position der Funktionärin bemühen müssen - ohne Anstrengung und Arbeit wird es trotz diverser Projekte, Miriam Urch 2012

Interventionen und Frauenförderung bzw. Gender Mainstreaming nicht möglich sein in Führungsebenen aufzusteigen. Ebenso muss ein Umdenken bei den Männern stattfinden - beachte man beispielsweise die Bewertung des Punktes „Frauen haben besondere Führungsqualitäten“: Männer haben diese durchschnittlich mit 2,13 bewertet und Frauen mit 1,55.

Eine weitere Ansicht war, dass das Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein der Frauen gestärkt werden muss, damit sie sich in Zukunft zutrauen Führungspositionen zu übernehmen.

Die Auswertung hat einige Annahmen, wie sie auch in der Literatur aufgeführt werden, bestätigt, uns Aufschluss über die Situation in der Sportunion im Burgenland gegeben und Ansatzpunkte für weitere Handlungen aufgezeigt. Nun liegt es an den Funktionären und den Funktionärinnen im Burgenland diese Ergebnisse zu nutzen und an einer gemeinsamen chancengleichen Zukunft zu arbeiten.

10. Ausblick

Mit der vorliegenden Arbeit wurde gezeigt, dass unsere Gesellschaft als eine Gesellschaft der Zweigeschlechtlichkeit angesehen werden kann. Schon von Geburt an werden an ein Individuum bestimmte Anforderungen gestellt, wobei verlangt wird, dass das Individuum diese Anforderungen an Männlichkeit und Weiblichkeit erfüllt. Seinem Geschlecht entsprechend muss man sich verhalten und ebenso dementsprechend bestimmte Rollen leben. Diese Assoziationen mit dem biologischen Geschlecht haben zur Folge, dass das tägliche Handeln eines Menschen beeinflusst wird; schließlich muss man sich gemäß seiner Rolle benehmen. Kulturelle Objekte wie Kleidungsstücke, Gesten und Namen werden genauso den Geschlechtern zugeordnet wie Verhaltensweisen und -muster (Hirschauer, 1989; zit.n. Gieß-Stüber, 2000, S. 90).

Zwar werden Geschlechterverhältnisse als eine gesellschaftliche Konstruktion angesehen, die sich im Laufe der Zeit entwickelt und sogar verändert, dennoch sind wir auch heutzutage noch von der Gleichberechtigung der Geschlechter in allen Lebensbereichen weit entfernt. In den diversen Bereichen hat die Frau nicht dieselben Chancen wie der Mann - auch das Handlungs- und Erfahrungsfeld des Sports ist der herrschenden Geschlechterordnung unterworfen. Beispiele hierfür gibt es unzählige.

Seit Jahrzehnten bemühen sich Frauen um die Gleichberechtigung. Mittels diverser Frauenbewegungen haben sie dieselben Rechte, aber auch Pflichten für alle Menschen eingefordert. Auch heute noch gehört die Gleichberechtigung in der Wirtschaft, der Gesellschaft und der Politik nicht zur Selbstverständlichkeit. Dies ist Anlass genug, um Frauenförderpläne und Projekte zu schaffen und Maßnahmen des Gender Mainstreaming durchzuführen - der Diskriminierung der Frau muss ein Ende gesetzt werden.

Auch im Bereich des Sports erfahren Frauen Benachteiligung - beispielsweise haben noch immer vor allem Männer Führungspositionen inne.

Eine Möglichkeit, um die Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu minimieren bzw. ganz zu verbannen, stellen Frauenfördermaßnahmen dar, eine weitere wäre das Arbeiten im Sinne von Gender Mainstreaming.

Mit „gender“ meint man in der Frauen- und Geschlechterforschung nicht das biologische Geschlecht, sondern jenes Geschlecht, das im Laufe der Sozialisation erworben wurde. Wie schon einführend gesagt wurde, verknüpft man damit bestimmte Geschlechterrollen,

Erwartungen und Vorstellungen von Frauen und Männern. „Gender regelt die Sozialbeziehungen im Alltag wie auch die umfassenderen sozialen Strukturen wie soziale Klassen und die Hierarchien bürokratischer Organisationen“ (Lorber, 1999, S. 47; zit.n. Paseka, 2008, S. 29). Da die Benachteiligung der Frau nicht als Problem der Frauen angesehen wird, sondern beide Geschlechter davon betroffen sind, berücksichtigt Gender Mainstreaming beide Geschlechter.

Neben Frauenförderung soll Gender Mainstreaming die Ursachen der Geschlechtsunterschiede aufdecken und diese in einem weiteren Schritt verändern, damit die Gleichstellung der Geschlechter hergestellt wird. Gender Mainstreaming soll in allen Bereichen des Lebens angewendet werden, es soll immer und überall präsent sein und nicht als Ausnahme zählen.

Auch im Sport soll diese Strategie angewendet werden. In diesem wichtigen Bereich wird ein umfassendes Konzept ausgearbeitet, um Strukturen, die zu ungleichen Chancen führen, zu erkennen, damit man in Folge dessen sowohl Mädchen und Frauen, als auch Buben und Männern eine gleichberechtigte Teilhabe im Sport bieten kann.

Ein Projekt im Burgenland, das unter anderem dazu beitragen soll, die Kompetenzen der Frauen zu erweitern, sodass sie sich befähigt sehen in Zukunft Führungspositionen in Vereinen und Verbänden zu übernehmen, ist das Projekt „frau-aktiv-vernetzt“. Den Mittelpunkt des Projektes stellen sportaffine Frauen und solche, die es noch werden wollen, dar. Im Zuge dessen wurden und werden den Frauen 3 Jahre lang unterschiedlichste Workshops angeboten.

Da die Fördergeber eine externe Evaluierung vorgesehen haben, habe ich diese im Rahmen meiner Diplomarbeit durchgeführt.

Sowohl den Funktionären als auch den Funktionärinnen der Sportunion Burgenland wurde ein Online-Fragebogen zugeschickt. Dieser sollte Aufschluss über die derzeitige Situation in den Vereinen des Burgenlands geben.

Die Fragebogen wurden evaluiert und die Ergebnisse ausführlich diskutiert. Diverse Punkte, wie sie auch in der Literatur aufscheinen, wurden durch die Ergebnisse der Erhebung bestätigt.

Es ist schwer bezüglich dieses Themas Vorschläge für die Zukunft zu geben, denn wie gesagt, spielen hier so viele sichtbare als auch unsichtbare Faktoren eine Rolle, was dazu führt, dass

dieses Thema zu einem komplexen Gebilde wird, das nicht von heute auf morgen zu ändern ist. Hier ist vielmehr eine Zusammenarbeit der Geschlechter von Nöten, damit man eine Basis für eine gemeinsame Zukunft schaffen kann. Dies wird allerdings nicht dadurch zu realisieren sein, dass z.B. Gender Mainstreaming im Verein eingeführt wird, im Gegenteil - hier muss viel breiter angesetzt werden.

Wie bereits angedeutet, ist es wichtig Mädchen so früh wie möglich anzusprechen und zu versuchen, diese in den Verein zu holen. Beteiligen sich diese Mädchen aktiv am Vereinsgeschehen, fühlen sie sich zugehörig und knüpfen Verbindungen, so werden sie vielleicht auch später einmal eine Funktion im Verein übernehmen wollen. Sie werden eher einen Verein unterstützen, dem sie sich verbunden fühlen, als einen, in dem sie nur eine gewisse Zeit lang einen Sportkurs besucht haben. Natürlich stellt sich hier die Frage, wie man das im Burgenland umsetzen soll, da oftmals die Entfernung und die Freizeit der Eltern ein ausschlaggebender Grund dafür sind, dass Mädchen Sport nicht im Verein ausüben. Hier liegt es an den Vereinen und an den Dachverbänden, sich geeignete Strategien, Projekte, Trainingszeiten und Trainingsorte zu überlegen, um dadurch den Anteil der Mädchen zu erhöhen.

Garantie für einen Zuwachs von Mädchen in Vereinen ist dies zwar keine, aber man kann oder besser gesagt, muss es versuchen, damit vielleicht in Zukunft mehr Frauen in leitenden Positionen des Sports agieren.

Wie wir gehört haben, ist es schwer traditionelle Rollenbilder zu ändern. Frauen könnten beispielsweise Hilfe bei der Hausarbeit gebrauchen, damit sie (mehr) Zeit für ein Ehrenamt aufwenden könnten. Ehrlich gesagt glaube ich, dass dies eher bei der jüngeren Generation möglich ist, denn wie allseits bekannt, ist es fast unmöglich Gewohnheiten, die man schon sehr lange ausübt und die man auch schon von den älteren Generationen so vorgelebt bekommen hat, zu ändern.

In unserer Gesellschaft besteht zum Großteil noch das Bild der Frau, die keine Führungspositionen übernehmen kann - aus diesem und auch anderen Gründen ist es notwendig, dass sich Frauen mehr zutrauen und zeigen, wozu sie fähig sind. Unterstützende Maßnahmen wie Frauenförderung und Gender Mainstreaming spielen in diesem Zusammenhang eine durchaus wichtige Rolle. Dadurch wird Frauen aufgezeigt, was sie alles erreichen können - schließlich genießen sie heutzutage eine ebenso gute Ausbildung wie Männer. Dies heißt, die Angebote zu nützen und das vorherrschende Bild in der Gesellschaft zu ändern.

Auch die Implementierung von Gender Mainstreaming wäre durchaus wünschenswert. Um dies erfolgreich umzusetzen, ist ein Umdenken der Männer erforderlich, da vor allem sie in Führungspositionen agieren und dadurch bestimmen, welche Maßnahmen und Projekte durchgeführt werden und welche nicht. Man muss sie davon überzeugen, dass Frauen sehr wohl dazu imstande sind, dasselbe zu leisten und Verantwortung zu übernehmen. Wie bereits angedeutet, müssen zu Beginn vor allem Männer eine offene Haltung gegenüber Gender Mainstreaming einnehmen. Sie müssen dies als Nutzen und Bereicherung ansehen und den Prozess der Implementierung tatkräftig unterstützen, damit dieser nicht bereits im Vorhinein zum Scheitern verurteilt ist.

Hierzu gehören aber auch der Wille und die Motivation der Frauen, etwas verändern und sich in Positionen des Vorstandes behaupten zu wollen. Schließlich hat es keinen Sinn, wenn Funktionäre darum bemüht sind die aktuelle Situation zu ändern, dies aber von den Frauen nicht angenommen wird.

In einem ersten Schritt muss die Sichtweise von Männern und Frauen dahingehend geändert werden, dass Männer Frauen in Führungspositionen als Gewinn sehen - die Einstellung jedes Einzelnen zu diesem Thema muss sich in den Köpfen ändern und verinnerlicht werden. Weitere Schritte wären zum einen die Unterstützung der Funktionärinnen durch die Funktionäre im Verein oder auch im Verband und zum anderen die Unterstützung der Männer der (angehenden) Funktionärinnen im privaten Bereich. Natürlich wird keine der Frauen freiwillige Arbeit leisten wollen, wenn sie ohnehin im privaten Bereich genug zu tun hat. Frauen müssen die ehrenamtliche Position aus Spaß ausüben, nicht weil es ihnen aufgezwungen wird.

Fest steht, dass Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Projekte, wie z.b. „frau-aktiv-verbnetzt“ dazu beitragen Gleichberechtigung herzustellen und dass dadurch vielleicht Frauen in Zukunft mehr auf Entscheidungsebenen tätig sein werden - dies nicht nur im Sport. Vielleicht gelingt es ihnen, die Veränderungen in die verschiedensten Bereiche des Lebens zu übertragen und auch dort an andere Frauen weiterzugeben.

11. Verzeichnisse

11.1. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die 4 GM-Schritte.....	51
Abbildung 2: Mitglieder nach Geschlecht (n=520 Vereine)	68
Abbildung 3: MitarbeiterInnen nach Geschlecht (n=443).....	69
Abbildung 4: Vorstand nach Geschlecht (n=528).....	69
Abbildung 5: Formen der Evaluation	81
Abbildung 6: Interne und externe Evaluation	83
Abbildung 7: Rücklaufquote	90
Abbildung 8: TeilnehmerInnen nach Region	90
Abbildung 9: Alter der befragten Funktionäre und Funktionärinnen.....	91
Abbildung 10: Familienstand	92
Abbildung 11: Anzahl der Kinder	93
Abbildung 12: Stundenanzahl für Haushalt pro Woche.....	94
Abbildung 13: Schulabschluss	94
Abbildung 14: Bildungsabschluss 1	95
Abbildung 15: Bildungsabschluss 2	96
Abbildung 16: Mehrere Vereine.....	97
Abbildung 17: Aufgewendete Stunden pro Woche.....	99
Abbildung 18: Funktion auf Verbandsebene.....	103
Abbildung 19: Zukünftige Funktion auf Verbandsebene.....	104
Abbildung 20: Einstufung der Frauen	113

11.2. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Geschlechterstereotypen.....	19
Tabelle 2: Geschlechtscharaktere.....	20
Tabelle 3: Erwartungen an Personen, die in einem ehrenamtlichen Führungsgremium eines Sportverbandes arbeiten; differenziert nach Gremium (N=436).....	73
Tabelle 4: Barrieren, die von den Frauen der Stichprobe thematisiert wurden.....	77
Tabelle 5: Position.....	98
Tabelle 6: Mittelwerte (aufgewendete Stunden pro Woche).....	99
Tabelle 7: Weg ins Ehrenamt.....	101
Tabelle 8: Motive für die Ausübung der Funktionärstätigkeit.....	102
Tabelle 9: Position auf Verbandsebene.....	103
Tabelle 10: Interesse an Positionen.....	105
Tabelle 11: Gründe gegen ein Engagement im Verband.....	105
Tabelle 12: Wissen über spezifische Themenbereiche.....	106
Tabelle 13: Bewertung des eigenen Vereines.....	107
Tabelle 14: Bewertung der Sportunion Burgenland.....	108
Tabelle 15: Bewertung der Vereins-/Verbandsarbeit.....	110
Tabelle 16: Bewertung in Bezug auf Wichtigkeit.....	111
Tabelle 17: Frauen im Vorstand.....	112

11.3. Literaturverzeichnis

- 100% Sport. (2011). *Monitoring ausgewählter online Medien. Bericht*. [Elektronische Version]. Wien
- Anders, G. (2006). Geschlechtsbezogene Partizipation im Spitzensport. In I. Hartmann-Tews & B. Rulofs (Hrsg.), *Handbuch Sport und Geschlecht*. (S. 164- 174). Schorndorf: Hofmann-Verlag.
- Arbeiterkammer Wien. (2011). *Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat. Eine Untersuchung in den Top 200 Unternehmen. Eine empirische Studie*. [Elektronische Version] Wien.
- ASVÖ Burgenland & Sportunion Burgenland. (2009). „Funktionärinnen bewegt“ Ein Kooperationsprojekt zur Förderung von Frauen als Funktionsträgerinnen in Sportverbänden und Sportvereinen (nach dem Ansatz der Gesundheitsförderung durch Empowerment). Unveröffentlichtes Projektkonzept.
- Baur, C., Fleischer, E. & Schober, P. (2005). *Gender Mainstreaming in der Arbeitswelt. Grundlagenwissen für Projekte, Unternehmen und Politik*. Innsbruck, Wien [u.a.]: Studien Verlag.

- Baur, J. & Braun, S. (2003). *Integrationsleistungen von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen*. Aachen: Meyer & Meyer Verlag.
- Bergmann, N. & Pimminger, I. (2004). *Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Konzept. Umsetzung. Erfahrung*. Wien: L&R Sozialforschung.
- Blickhäuser, A & Barga, H. (2006). *Mehr Qualität durch Gender Kompetenz: ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming*. Königstein/ Taunus: Helmer.
- Böhm, W. (2005). *Wörterbuch der Pädagogik*. (16. Auflage). Stuttgart: Alfred Kröner Verlag.
- Bundeskanzleramt. (2011). *Gender Index 2011. Frauen und Männer in Österreich. Geschlechtsspezifische Statistiken*. Wien: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich
- Combrink, C. (2006a). Geschlechterverhältnisse in Sportvereinen und –verbänden. In I. Hartmann-Tews & B. Rulofs (Hrsg.), *Handbuch Sport und Geschlecht*. (S. 200- 210). Schorndorf: Hofmann-Verlag.
- Combrink, C., Dahmen, B. & Hartmann-Tews, I. (2006b). Führung im Sport – eine Frage des Geschlechts? In I. Hartmann-Tews & B. Rulofs (Hrsg.), *Handbuch Sport und Geschlecht*. (S. 288-297). Schorndorf: Hofmann-Verlag.
- Combrink, C. & Hartmann-Tews, I. (2006). Relevanz und Irrelevanz von Geschlecht in ehrenamtlichen Führungsgremien des Sports. In P. Gieß-Stüber & G. Sobrieich (Hrsg.), *Gleichheit und Different in Bewegung. Entwicklungen und Perspektiven für die Geschlechterforschung in der Sportwissenschaft . Jahrestagung der dvs-Kommission Geschlechterforschung vom 4.-6. November 2004 in Freiburg*. (S. 86-96). Hamburg: Czwalina Verlag.
- Dahmen, B. (2006). Frauenförderung und Gender Mainstreaming - Gleichstellungsstrategien im Sport. In I. Hartmann-Tews & B. Rulofs (Hrsg.), *Handbuch Sport und Geschlecht*. (S. 311-320). Schorndorf: Hofmann-Verlag.
- Dahmen, B. & Hartmann-Tews, I. (2008). Steuerung von Lernprozessen in Sportorganisationen- Reflexion zur Einführung von Gender Mainstreaming. In S. Braun & S. Hansen (Hrsg.), *Steuerung im organisierten Sport. Jahrestagung der dvs-Sektion Sportsoziologie vom 25.-27. September 2006 in Paderborn*. (S. 258- 267). Hamburg: Czwalina Verlag.
- Diketmüller, R. (2009). Geschlecht und Sport. Macht-und Genderdiskurse in Bewegungskulturen. In M Marschik, R. Müllner, O. Penz & G. Spitaler (Hrsg.), *Sport Studies*. (S. 85- 98). Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.
- Diketmüller, R. (2010). „Funktionärinnen bewegt“. *Ein Kooperationsprojekt zur Förderung von Frauen als Funktionsträgerinnen in Sportverbänden und Sportvereinen Gesundheitsförderung durch Empowerment*. Unveröffentlichtes Evaluationskonzept. Wien: Universität Wien.
- Doll-Tepper, G. & Pfister, G. (2004). *Hat Führung ein Geschlecht? Genderarrangements in Entscheidungsgremien des deutschen Sports*. Bergisch Gladbach: Druckerei Hansen.
- Emrich, E., Pitsch, W. & Papathanassiou, V. (2001). *Die Sportvereine. Ein Versuch auf empirischer Grundlage*. Schorndorf: Karl Hofmann Verlag.
- Frey, R. (2003). *Gender im Mainstreaming . Geschlechtertheorie und –praxis im internationalen Diskurs*. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.
- Frey Steffen, T. (2006). *Gender*. Leipzig: Reclam Verlag.

- Gerhard, U. (2009). *Frauenbewegung und Feminismus. Eine Geschichte seit 1789*. München: Verlag C.H.Beck.
- Gieß-Stüber, P. (2000). *Gleichberechtigte Partizipation im Sport? Ein Beitrag zur geschlechtsbezogenen Sportpädagogik*. (1. Auflage). Butzbach-Griedel: Afra Verlag.
- Gottschall, K. (1995). Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In R. Becker-Schmidt & G. Knapp (Hrsg.), *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaft*. (S. 125-162). Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag.
- Hartmann-Tews, I. (1995). Berufliche Karrieren in einem geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkt-Diplomlehrerinnen auf der Suche nach einem eigenen Weg. In M. Klein (Hrsg.), „*Karrieren“ von Mädchen und Frauen im Sport. 2. Tagung der dvs-Kommission „Frauenforschung in der Sportwissenschaft“ vom 24.-26.6.1994 in Paderborn*. (S. 79-91). Sankt Augustin: Academia Verlag.
- Hartmann-Tews, I, Combrink, C. & Dahmen, B. (2003). In I. Hartmann-Tews, P. Gieß-Stüber, M.-L. Klein, C. Kleindienst-Cachay & K. Petry, *Soziale Konstruktion von Geschlecht im Sport*. (S. 151-186). Opladen: Leske + Budrich. >
- Hartmann-Tews, I. unter Mitarbeit von C. Combrink, S. Lütken, Y. Nicolai, B. Rulofs, R. Weber, A. Schlüter (2003). *The Challenge of Change – Frauen in Führungspositionen des Sports – Ein internationaler Vergleich* [Hrsg. MSWKS NRW]. Duisburg: WAZ Druck.
- Hartmann-Tews, I. & Combrink, C. (2006). Soziale Strukturen und Geschlechterordnung in den Führungsgremien von Sportverbänden. *Spectrum*, 18 (2).
- Hartmann-Tews, I. & Dahmen, B. (2006). Organisationsentwicklung und Gender Mainstreaming-Rahmenbedingungen der Implementierung in den freiwilligen Organisationen des Sports. In P. Gieß-Stüber & G. Sobiech (Hrsg.), *Gleichheit und Differenz in Bewegung. Entwicklungen und Perspektiven für die Geschlechterforschung in der Sportwissenschaft*. (S. 97-104). Hamburg: Czwalina Verlag.
- Hartmann-Tews, I. (2007). Personalentwicklung, Qualifizierung und Gender-Mainstreaming in Sportorganisationen. In G. Gdawietz & U. Kraus (Hrsg.), *Die Zukunft des Fußballs ist weiblich*. (S. 77- 89). Aachen: Meyer & Meyer Verlag.
- Heintz, B., Nadai, E., Fischer, R. & Ummel H. (1997). *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt/ New Aork: Campus Verlag.
- Horter, P. (2000), „...weil ich ein Mädchen bin!“ *Schulsport- im Interesse der Mädchen von heute? Untersuchung zum Hintergrund der Einstellung und Motivation von Mädchen in der Frühadolezenz zum Schulsport*. Sankt Augustin: Academia Verlag.
- Huber, P., Piller, D. & Straka, M. (2005). *Frauen in österreichischen Sportstrukturen “Seeking Gender Fairplay in Austrian Sportstructures”. Ergebnisse einer Befragung österreichischer Vereine und Verbände*. Unveröffentlichter Bericht. Wien.
- Klein, G. (1997). Theoretische Prämissen einer Geschlechterforschung in der Sportwissenschaft. In U. Henkel & S. Kröner (Hrsg.), *Und sie bewegt sich doch! Sportwissenschaftliche Frauenforschung – Bilanz und Perspektiven* (S. 103 – 124). Pfaffenweiler: Centaurus.
- Klein, M. (1987). *Frauen im Sport- gleichberechtigt?* Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.

- Kleindienst-Cachay, C. & Kunzendorf, A. (2003). „Männlicher“ Sport- „weibliche“ Identität? Hochleistungssportlerinnen in männlich dominierten Sportarten. In I. Hartmann-Tews, P. Gieß-Stüber, M.-L. Klein, C. Kleindienst-Cachay & K. Petry, *Soziale Konstruktion von Geschlecht im Sport*. (S. 109- 150). Opladen: Leske + Budrich. >
- Kleindienst-Cachay, C. & Heckenmeyer, K. (2006). Frauen in Männerdomänen des Sports. In I. Hartmann-Tews & B. Rulofs (Hrsg.), *Handbuch Sport und Geschlecht*. (S. 112- 124). Schorndorf: Hofmann-Verlag.
- Kraus, U. & Voigt, U. (1993). Frauenfördermaßnahmen im vereinigten Deutschland- Erfahrungen und Perspektiven. In P. Gieß-Stüber & I. Hartmann-Tews (Hrsg.), *Frauen und Sport in Europa. 1. Tagung der dvs-Kommission „Frauenforschung in der Sportwissenschaft“*. (S. 28-42). Sankt Augustin: Academia Verlag.
- Kroll, R. (2002). *Metzler Lexikon. Gender Studies. Geschlechterforschung*. Stuttgart: Metzler.
- Kugelman, C. (1996). *Starke Mädchen – schöne Frauen?: Weiblichkeitszwang und Sport im Alltag*. (1. Auflage). Butzbach-Griedel: Afra Verlag.
- Kugelman, C. (2001). Handlungsleitbilder und Körperideale für Frauen- Grenzerfahrungen im Sport. In G. Anders & E. Braun-Laufer (Red.), *Grenzen für Mädchen und Frauen im Sport?* (19-36). Köln: Sport und Buch Strauß GmbH.
- Lorber, J. (1999). *Gender-Paradoxien*. Opladen: Leske + Budrich.
- Ministerium für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen. (2003). *The Challenge of Change. Frauen in Führungspositionen des Sports. Ein internationaler Vergleich*. Duisburg: WAZ Druck.
- Ottesen, L. & Habermann, U. Care Capital and Women in Sports Organisations. In C. Kugelman, G. Pfister & C. Zipprich (Hrsg.), *Geschlechterforschung im Sport. Differenz und/oder Gleichheit. Beiträge aus der dvs-Kommission »Frauenforschung in der Sportwissenschaft«*. (S. 105- 120). Hamburg: Czwalina Verlag.
- Paseka, A. (2008). *Gender Mainstreaming und Lehrer/innenbildung. Widerspruch, kreative Irritation, Lernchance?* Innsbruck: Studienverlag Ges.m.b.H.
- Petry, K. (2006). Frauen in der Sportwissenschaft: Entwicklung und Perspektiven. In I. Hartmann-Tews & B. Rulofs (Hrsg.), *Handbuch Sport und Geschlecht*. (S. 219- 228). Schorndorf: Hofmann-Verlag.
- Pfister, G. (1997). Integration oder Segregation. Gleichheit oder Differenz. Kontroversen im Diskurs über Frauen und Sport. In U. Henkel & S. Kröner (Hrsg.), *Und sie bewegt sich doch! Sportwissenschaftliche Bilanz und Perspektiven*. (S. 39- 68). Pfaffenweiler: Centaurus-Verlagsgesellschaft.
- Pfister, G. (1999). *Sport im Lebenszusammenhang von Frauen*. (1. Auflage). Schorndorf: Hofmann.
- Pfister, G., Doll-Tepper, G. & Radtke, S. (2005). Women Taking the Lead? Selected Results of a Research Project on Gender Relations in German Sports Organisations. In G. Doll-Tepper, G. Pfister, D. Scoretz & C. Bilan (Eds.), *„Sport, Women & Leadership“. Congress Proceedings*. (S. 27- 56). Köln: SPORT und BUCH Strauß GmbH.
- Pfister, G. (2006). „Auf den Leib geschrieben“- Körper, Sport und Geschlecht aus historischer Perspektive. In I. Hartmann-Tews & B. Rulofs (Hrsg.), *Handbuch Sport und Geschlecht*. (S. 26- 39). Schorndorf: Hofmann-Verlag.

- Radtke, S. (2005). Ausstieg aus der Führung: Geschlechtsspezifische Ursachenanalyse für den vorzeitigen Karriereabbruch von männlichen und weiblichen Führungskräften in Sportverbänden (Drop-out-Studie). In G. Doll-Tepper, G. Pfister & S. Radtke (Hrsg.), *Karrieren in Führungspositionen der Sports - Ein- und Ausstiege*. Köln: SPORT und BUCH Strauß GmbH.
- Röthig, P. (1992). Sportwissenschaftliches Lexikon. Beiträge zur Lehre und Forschung im Sport 49/50. Schorndorf: Verlag Karl Hofmann.
- Rulofs, B. & Hartmann-Tews, I. (2006) Zur sozialen Konstruktion von Geschlecht in der medialen Vermittlung von Sport. In I. Hartmann-Tews & B. Rulofs (Hrsg.), *Handbuch Sport und Geschlecht*. (S. 230- 242). Schorndorf: Hofmann-Verlag.
- Sanders, J. R. (2006). *Handbuch der Evaluationsstandards. Die Standards des „Joint Committee on Standards for Educational Evaluation“*. (3., erweiterte und aktualisierte Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag.
- Schmidt, S. (2003). *Gender Mainstreaming als Herausforderung für eine zukunftsorientierte Personalarbeit. Die Gleichstellung von Mann und Frau am Arbeitsplatz im europäischen Kontext*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag GmbH.
- Schubert, M. (1996). Bedingungen für Frauen in Führungspositionen. In G. Anders & E. Braun-Lauer (Red.), *Frauen im Leistungssport. Dokumentation des Workshops vom 12. September 1996*. Köln: Sport und Buch Strauß GmbH.
- Schücker, L., Senske, S., Tietjens, M. & Strauß. (2010). Quantitative Evaluationsmethoden im Sport. In A. Woll, F. Mess & H. Haag (Hrsg.), *Handbuch Evaluation im Sport*. (S. 33- 53). Schorndorf: Hofmann-Verlag.
- Stockmann, R. (2007). *Handbuch zur Evaluation. Eine praktische Handlungsanleitung*. Münster: Waxmann Verlag GmbH.
- Wilz, S. (2002). *Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen*. Opladen: Leske + Budrich.
- Wogos. (2011). *Sportgremienbesetzung im Österreichischen Sport*. Unveröffentlichte Studie. Wien.
- Woll, A., Mess, F. & Haag, H. (2010). *Handbuch Evaluation im Sport*. Schorndorf: Hofmann-Verlag.
- Zimmer, A. & Priller, E. (2004). *Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. Ergebnisse einer Dritte-Sektor Forschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH.
- Zimmer, A. (2005). Sportvereine als Organisationen des Dritten Sektors. In T. Alkemeyer, B. Rigauer & G. Sobiech (Hrsg.), *Organisationsentwicklung und De-Institutionalisierungsprozesse im Sport*. (S. 45-68). Schorndorf: Hofmann Verlag.

11.4. Elektronische Quellen

Bundeskanzleramt. (2003). *Bundes-Verfassungsgesetz*. Zugriff am 12. November 2011 unter <http://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Dokumentnummer=NOR40045877&ShowPrintPreview=True>

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend. (2011, 23. Mai). *Der neue Jugendmonitor. 4. Welle: Meinungen und Einstellungen der Jugend zur Familie*. Zugriff am 20.12.2011 unter http://www.bmwfj.gv.at/Jugend/Forschung/Documents/Jugendmonitor_Mai_2011.pdf

Europäische Kommission. (2005). *EQUAL-Leitfaden zu Gender Mainstreaming*. [Elektronische Version]. Belgien: Europäische Gemeinschaften.

Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting. (2007, 14. Dezember). *UN Weltfrauenkonferenz*. Zugriff am 10. November 2011 unter <http://www.imaggendermainstreaming.at/cms/imag/content.htm?channel=CH0576&doc=CMS1311938190120>

<http://www.g-i-s-a.de/res.php?id=130> (Zugriff am 22.12.2011)

<http://frau-aktiv-vernetzt.sportunion.at/start.php?contentID=80875> (Zugriff am 02.01.2012)

<http://frau-aktiv-vernetzt.sportunion.at/start.php?contentID=81145> (Zugriff am 02.01.2012)

12. Eidesstaatliche Erklärung

„Ich erkläre, dass ich dir vorliegende Arbeit selbstständig verfasst habe und nur die ausgewiesenen Hilfsmittel verwendet habe. Diese Arbeit wurde daher weder an einer anderen Stelle eingereicht (z.B. für andere Lehrveranstaltungen) noch von anderen Personen (z.B. Arbeiten von anderen Personen aus dem Internet) vorgelegt“.

Miriam Urch

Wien, am 26.03.2012

13. Anhang

13.1 Fragebogen "frau-aktiv-vernetzt"



Liebe FunktionärInnen,

im Rahmen des Projektes "frau-aktiv-vernetzt", das von der SPORTUNION in Kooperation mit dem ASVÖ Burgenland veranstaltet wurde bzw. wird, ist vom Fördergeber eine externe Evaluierung vorgesehen- diese wird in Form einer Online- Erhebung von der Universität Wien durchgeführt.

Um die Ergebnisse des Projektes mit den Ausgangsdaten vergleichen zu können, ist es nötig, die Funktionärinnen und Funktionäre der Vereine zu diesem Thema zu befragen. Ich darf Sie daher namens der evaluierenden Institution sehr herzlich dazu einladen, an der Erhebung, die für eine derartige Evaluation die zentrale Grundlage ist, teilzunehmen.

Die Daten gehen anonym ein und können nicht Personen zugeordnet werden; die Daten werden selbstverständlich vertraulich behandelt, nicht weitergegeben und die Berichte erfolgen in anonymisierter Form.

Für etwaige Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!
Mit bestem Dank für Ihre Mitwirkung

Rosa Diketmüller

Miriam Urch

Universität Wien
Zentrum f Sportwissenschaft

Tel.: 0699 18059788
email: miri.u@gmx.at

Auf der Schmelz 6A
1150 Wien
Tel.: 01 4277 48813
Fax: 01 4277 48819
email: rosa.diketmueller@univie.ac.at



BUNDESMINISTERIUM
FÜR GESUNDHEIT

Gesundheit Österreich
GmbH



Geschäftsbereich

Fonds Gesundes
Österreich

- 1) Bitte geben Sie folgenden 7 stelligen Code zur anonymen Identifizierung Ihrer Person an:**
1. Buchstabe des Vornamens des Vaters + Geburtsjahrgang der Mutter + Anzahl der Geschwister + 1. Buchstabe Ihres Vornamens

Beispiel: Vater = Max Mustermann; Geburtsjahrgang der Mutter = 1949; Anzahl der Geschwister = 3; Ihr Name: Erika Mustermann Code = M19493E

- 2) Sind Sie in mehreren Vereinen tätig?**

☐ ja ☐ nein

- 3) In welchem Verein sind Sie ehrenamtlich tätig?**

Sportart: _____

Mitgliederzahl: _____

Region:

- ☐ Nordburgenland
☐ Mittelburgenland
☐ Südburgenland

- 4) In welchen Vereinen sind Sie ehrenamtlich tätig?**

Hier haben Sie die Möglichkeit maximal 3 Vereine anzugeben

Sportart: _____

Mitgliederzahl: _____

Sportart: _____

Mitgliederzahl: _____

Sportart: _____

Mitgliederzahl: _____

- 5) In welcher/n Funktion(en) sind Sie im Verein tätig?**

Mehrfachantworten möglich

FunktionärIn- und zwar als _____

TrainerIn- und zwar in der Sportart/Gruppe: _____

Sonstige Tätigkeiten: _____

6) Wenn Sie in weiteren Vereinen tätig sind, welche Funktion üben Sie aus?

FunktionärIn- und zwar als _____

TrainerIn- und zwar in der Sportart/Gruppe: _____

Sonstige Tätigkeiten: _____

7) Aufgewendete Stunden für das ehrenamtliche Engagement pro Woche? (in Stunden)

_____ Stunden

8) Wie sind Sie in Ihre Funktionen in den jeweiligen Vereinen gekommen?

(Bitte geben Sie zur jeder Funktion die jeweilige Vereinssportart in Klammer an)

9) Was war Ihre Motivation zur Übernahme dieser Funktionen?

(Bitte geben Sie zur jeder Funktion die jeweilige Vereinssportart in Klammer an)

10) Wie sind Sie zu Ihrer derzeitigen Funktion im Verein gekommen

11) Was war Ihre Motivation zur Übernahme dieser Funktion?

12) Üben Sie zusätzlich eine Funktion auf Verbandsebene aus?

☐ ja ☐ nein

13) Welche Funktion führen Sie im Verband aus?

14) Könnten Sie sich vorstellen zukünftig eine Funktion im Verband zu übernehmen?

☐ ja ☐ nein

15) Welche der folgenden Funktionen würde Sie reizen?

	sehr interessant	eher interessant	weniger interessant	Un- interessant
PräsidentIn / VizepräsidentIn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SchriftführerIn / Schriftführer StellvertreterIn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
KassierIn / Kassier StellvertreterIn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beirat bzw. Beirätin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
LandesfachwartIn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
JugendleiterIn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauenbeauftragte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige Funktion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16) Wenn Sie keine Funktion reizt - was hält Sie davon ab? Gibt es besondere Gründe dafür?

17) Wie gut sind Sie informiert über...?

	sehr gut	eher gut	eher schlecht	schlecht
Verbandsarbeit allgemein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Führung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vernetzung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gender Mainstreaming	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauenförderung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18) Wie bewerten Sie in dem Verein, in dem Sie die höchste Position einnehmen?

	sehr gut	eher gut	eher schlecht	schlecht
die Arbeit des Vorstandes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
das Klima / die Atmosphäre innerhalb des Vorstandes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
den Stellenwert der Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Frauenförderung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maßnahmen zur Umsetzung von von Gender Mainstreaming	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Neubesetzung von Funktionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Vereinskultur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Transparenz von Entscheidungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Kommunikationsstrukturen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Bewegungsangebote für Mädchen/Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Gesundheitsförderangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
das Interesse von Frauen an Führungspositionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
den Frauenanteil im Vorstand	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
den Frauenanteil bei den ÜbungsleiterInnen/TrainerInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
den Frauenanteil bei den FunktionärInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
den Frauenanteil bei den Mitgliedern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19) Wie bewerten Sie in ihrem Verein...?

	sehr gut	eher gut	eher schlecht	schlecht
die Arbeit des Vorstandes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
das Klima / die Atmosphäre innerhalb des Vorstandes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
den Stellenwert der Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Frauenförderung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Neubesetzung von Funktionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Vereinskultur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Transparenz von Entscheidungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

die Kommunikationsstrukturen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Bewegungsangebote für Mädchen/Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Gesundheitsförderangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
das Interesse von Frauen an Führungspositionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
den Frauenanteil im Vorstand	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
den Frauenanteil bei den ÜbungsleiterInnen/TrainerInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
den Frauenanteil bei den FunktionärInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
den Frauenanteil bei den Mitgliedern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20) Wie bewerten Sie in der Sportunion Burgenland ...?

	sehr gut	eher gut	eher schlecht	schlecht
die Arbeit des Vorstandes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
den Stellenwert der Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Frauenförderung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Neubesetzung von Funktionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Verbandskultur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Transparenz von Entscheidungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Kommunikationsstrukturen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Palette der Bewegungsangebote generell	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Bewegungsangebote für Mädchen/Frauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Gesundheitsangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
das Interesse von Frauen an Führungspositionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
den Frauenanteil im Vorstand	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
den Frauenanteil bei den ÜbungsleiterInnen/TrainerInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
den Frauenanteil bei den FunktionärInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
den Frauenanteil bei den Mitgliedern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21) Wie wichtig sind Ihrer Meinung nach folgende Themen innerhalb der Vereins-/Verbandsarbeit?

	sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	unwichtig
Gender Mainstreaming	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauenförderung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
geschlechtsspezifische Quotenregelung bei Neubesetzungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
offene Bewerbungsverfahren bei der Rekrutierung von Funktionären / Funktionärinnen (Ausschreibungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesundheitsförderung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22) In dem Verein, in dem Sie das höchste Amt bekleiden gibt es...?*Mehrfachantworten möglich*

- Mädchen-/ Frauenförderprojekte – und zwar: _____
- Eine Beauftragte für Mädchen/Frauen/Genderfragen – und zwar: _____
- Oft Diskussionen über Frauen/Genderfragen: _____
- Frauen im Vorstand – und zwar in folgender/n Funktion/en: _____
- Ein Grundsatzpapier/Strategie zur Förderungen von Frauen/Gender Mainstreaming: _____
- Kooperation/Vernetzung mit anderen Vereinen/Verbänden zum Thema Frauenförderung/ Gender Mainstreaming: _____

23) In Ihrem Verein gibt es ...?*Mehrfachantworten möglich*

- Mädchen-/ Frauenförderprojekte – und zwar: _____
- Eine Beauftragte für Mädchen/Frauen/Genderfragen – und zwar: _____
- Oft Diskussionen über Frauen/Genderfragen: _____
- Frauen im Vorstand – und zwar in folgender/n Funktion/en: _____
- Ein Grundsatzpapier/Strategie zur Förderungen von Frauen/Gender Mainstreaming: _____
- Kooperation/Vernetzung mit anderen Vereinen/Verbänden zum Thema Frauenförderung/ Gender Mainstreaming: _____

24) Bitte geben Sie zu den folgenden Aussagen eine Wertung ab: „Frauen sind/haben ...“:

	sehr zutreffend	eher zutreffend	wenig zutreffend	nicht zutreffend
belastbar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
handlungsorientiert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durchsetzungsvermögen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Fähigkeit zum Netzwerken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zeitmangel aufgrund von Mehrfachbelastungen (Beruf, Kindererziehung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
besondere Führungsqualitäten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
besondere soziale Fähigkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Defizite im Selbstvertrauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
besonders geeignet für die Funktion der Jugendleiterin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gleiche Aufstiegschancen innerhalb der Führungsgremien von Vereinen/Verbänden wie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Männer				
--------	--	--	--	--

25) Was müsste Ihrer Meinung nach verändert werden, um die Situation von Frauen in den Führungsgremien von Sportvereinen und –verbänden zu verbessern?

26) Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an:

<input type="radio"/> männlich	<input type="radio"/> weiblich
--------------------------------	--------------------------------

27) Bitte geben Sie Ihr Alter an: _____Jahre

28) Bitte geben Sie Ihren Familienstand an:

<input type="radio"/> ledig
<input type="radio"/> verheiratet
<input type="radio"/> geschieden
<input type="radio"/> verwitwet
<input type="radio"/> in Partnerschaft lebend

29) Bitte geben Sie die Anzahl Ihrer Kinder an: _____

30) Bitte geben Sie an, wieviele Personen in Ihrem Haushalt leben: _____

31) Bitte geben Sie die aufgewendeten Stunden für Haushalt pro Woche an (in Stunden): _____

32) Welchen Beruf üben Sie aus? Mehrfachantworten möglich

<input type="checkbox"/> selbstständig - Freier Beruf
<input type="checkbox"/> selbstständig - allein tätig
<input type="checkbox"/> selbstständig - bis 10 MitarbeiterInnen
<input type="checkbox"/> selbstständig - über 10 MitarbeiterInnen
<input type="checkbox"/> Beamte(r) - einf./mittlerer Dienst
<input type="checkbox"/> Beamte(r) - gehobenerer Dienst
<input type="checkbox"/> Beamte(r) - höherer Dienst
<input type="checkbox"/> Angestellte(r) - einfacher/ungelernt
<input type="checkbox"/> Angestellte(r) - leitende(r) Angestellte(r)
<input type="checkbox"/> Angestellte(r) - Geschäftsführung
<input type="checkbox"/> ArbeiterIn - einfach/ungelernt
<input type="checkbox"/> ArbeiterIn - FacharbeiterIn

<input type="checkbox"/>	ArbeiterIn - MeisterIn
<input type="checkbox"/>	LandwirtIn
<input type="checkbox"/>	Hausfrau/-mann
<input type="checkbox"/>	StudentIn
<input type="checkbox"/>	PensionistIn
<input type="checkbox"/>	sonstiger Beruf
<input type="checkbox"/>	Lehrling
<input type="checkbox"/>	arbeitssuchend
<input type="checkbox"/>	gering beschäftigt

33) Welchen Schulabschluss haben Sie?

<input type="radio"/>	Hauptschule
<input type="radio"/>	polytechnischer Lehrgang
<input type="radio"/>	berufsbildende mittlere Schule
<input type="radio"/>	berufsbildende höhere Schule
<input type="radio"/>	Hochschulreife (Matura)

34) Welchen beruflichen Bildungsabschluss haben Sie?

<input type="radio"/>	Lehre, Anlernausbildung
<input type="radio"/>	Fachschule, Meister. Techniker
<input type="radio"/>	Fachhochschulabschluss
<input type="radio"/>	Universitätsabschluss

35) Wie viele Erwachsene in Ihrem Haushalt sind berufstätig?: _____ Personen

36) Wie hoch ist das monatliche Netto-Einkommen aller Haushaltsmitglieder?

<input type="radio"/>	bis 1000 EUR
<input type="radio"/>	1000-1500
<input type="radio"/>	1500-2000
<input type="radio"/>	2000-2500
<input type="radio"/>	2500-3500
<input type="radio"/>	3500-5000
<input type="radio"/>	5000-6500
<input type="radio"/>	6500 und mehr

**Vielen Dank,
dass Sie sich für die Befragung Zeit genommen haben!**

Lebenslauf

Persönliche Daten

Vor- und Zuname: Miriam Urch
Geburtsdatum, - ort: 04. April 1986 in Wien
Staatsangehörigkeit: Österreich
E-Mail: miri.u@gmx.at

Schul Ausbildung

1992 – 1996 Volksschule Julius-Meinl-Gasse
1996 – 2004 GRG 16 Maroltingergasse
2004 Matura mit Notendurchschnitt 1,0

Studium

2004 (WS) Internationale Entwicklung
2005 - 2009 Sportwissenschaften (Bakkalaureat)
2008 Romanistik (Spanisch)
2009 - 2012 Sportwissenschaften (Magisterstudium)
2009 Internationale Betriebswirtschaft

Berufserfahrungen/ Praktikum

Juli 2006 Europäischer Handballverband (EHF)
Juni/ Juli 2009 Kroatischer Fußballverband (HNS)
Jänner 2010 Österreichischer Handballverband im Rahmen der Handball-EM
Seit Oktober 2011 Mrs. Sporty

Weitere Kenntnisse

Muttersprache: Burgenländisch-Kroatisch, Deutsch
Fremdsprachen: Englisch, ab der ersten Klasse AHS
Französisch, ab der dritten Klasse AHS
Spanisch, drei Jahre Wahlpflichtfach, zwei Sprachkurse, ein Jahr in Spanien, halbes Jahr in Costa Rica
Kroatisch, sechs Monate in Kroatien, Sprachkurs in Pula

Zusätzliche Qualifikationen

März 2011 Personal Trainer Ausbildung bei „die PERSONAL TRAINER“
Oktober 2011 BSO Sportmanager Basis-Lizenz
Oktober/November 2011 Individuelle Laufschulung
März-Mai 2012 Nordic Walking-Lehrerausbildung

Sportliche Laufbahn

Seit 1996 Handball (erste Liga)